

# 新任保育者1年目が抱えるクライシスとその構造

—「保育者になる」から「保育者である」への移行に着目して—

内 藤 知 美      井 戸 ゆかり      小 泉 裕 子<sup>\*1</sup>  
大 野 和 男<sup>\*2</sup>      田 爪 宏 二<sup>\*3</sup>

ECEC Teachers' Motivation and Difficulties on the First Year  
—How they develop their ECEC teachers' identity and career—

Tomomi Naito      Yukari Ido      Yuko Koizumi  
Kazuo Ohno      Hirotsugu Tazume

## 要旨：

本研究は新任保育者の離職を避けるために、「保育者になる」から「保育者である」への意識の変容を解明することを目的とし、特に今回は1年目の保育者に着目し、着任後1年間の意識の変容を検討した。

アンケート・インタビュー調査から、1年間を4期で捉えた結果、Ⅱ期～Ⅲ期に行事等による緊張や不安が高まりクライシスが増すこと、また子どもへのポジティブな気づきの有無がクライシスの回避につながると示唆された。1年目の保育者は、課題を自身の態度に起因すると考え、他者の評価に依存する傾向があるため、保育者の自信につながる成長の「見える化」と養成段階からの「自己評価」軸の形成及び「クライシスへの構え」の育成が有効である。

## キーワード：

新任保育者（1年目） 成長プロセス 子どもへの気づき 自己評価 クライシスへの構え

## はじめに

ジェームズ・J・ヘックマンの著作『幼児教育の経済学』<sup>1)</sup>においても言及されているように、世界的潮流として、保育・幼児教育における質の向上が目指されている。保育の質の向上は、保育者の資質向上と不可分であり、保育者が熟達化を進めること、すなわち将来の保育者ならびに現職保育者自身が専門性を高め、長期

にわたり自己の成長を追求し、時に危機・葛藤に向き合いつつ、主体的に問題解決に取り組み、保育者としてのアイデンティティを確立しようとする意欲や態度を持つことが求められている。そのため長期的なキャリア形成の視点から、養成・採用・現職というキャリアパスの「明確化」と「円滑化」によって、保育者自身が生涯にわたる保育者としての成長を志向し、取り組めるよう各段階においてサポートすることの

\*1 鎌倉女子大学児童学部教授 Professor, Kamakura Women's University

\*2 鎌倉女子大学児童学部准教授 Associate Professor, Kamakura Women's University

\*3 京都教育大学教育学部准教授 Associate Professor, Kyoto University of Education

必要性が説かれている。

これまで保育者の長期にわたる成長プロセスを捉える研究では、ライフサイクル研究から進み、専門職の発達に焦点をあてた研究が先行する形で、例えば、アメリカのプロフェッショナルのわざの獲得 (Donald. A. Schon 1983) に見られる職業人の実践知を出発点に、状況判断能力、事象の構造化などエキスパートとなる過程が解明されてきた。また日本においては秋田喜代美 (「授業研究に対する教師の認識」2004 他) や高濱裕子 (「保育者としての成長プロセス」2001 他) らによる保育者の習熟プロセスの研究およびそれに続く形で、大豆生田啓友 (2009) 「保育の質を高める体制と研修に関する一考察」、秋田喜代美・松山益代 (2011) 「参加型園内研修のすすめ—学び合いの場づくり」ほかによる園内研究・研修やアクション・リサーチ等による保育者の成長を促す「場」の検討がなされてきた。また現職保育者の省察による資質向上については、西山修 (2009) 『保育者の効力感と自我同一性の形成』、守随香 (2015) 『語りによる保育者の省察論』の研究などがある<sup>2)</sup>。

筆者らは「保育者になる」から「保育者である」という保育者のアイデンティティの質的転換が起こる新任期 (ここではファーストステージと呼ぶ) に着目する。この時期には新任保育者が早期に離職するケースが多いという事実がある。保育者の長期にわたる成長プロセスの起点である新任期の保育経験が、長期の成長プロセスへの移行を一方では促進し、また一方ではそれを妨げる要因を孕<sup>はら</sup>んでいると仮定し、これを保育者のファーストステージクライシスとして捉え、研究を行っている<sup>3)</sup>。ここでいうクライシスとは、主に実習段階から新任期 (1-3 年間) に起こる不安や自信喪失、意欲低下等であり、保育者としての成長の危機を意味する。

本論稿では、現職保育者の「1 年目」に着目し、各期における保育者の葛藤とそれを回避する要因を検証する。またオーストラリアでのインタビュー調査から「保育者になる」から「保育者である」へのアイデンティティの変容を支援するための方策について検討する。

## 研究の方法

研究の方法は以下の 3 つの方法による。

第一に、保育者自らが保育者としての自覚をもつにいたる過程でそれを促進する要因あるいは阻害する要因について、新任保育者、特に 1 年目の保育者に焦点をあて、新任 1 年目の各時期におけるクライシスの実態についてインタビュー調査を行った。

インタビュー調査は、2009 年 4 月～2015 年 1 月に新任保育者 (幼稚園教諭 3 名、公私立保育士 23 名、認定こども園保育教諭 1 名) を対象に行った。対象者は 4 年制大学卒業である。1 年間を終了して振り返るという意味で新任段階 (1～3 年目) の保育者が対象である。

第二に、幼稚園に勤務する 1 年目の新任教諭を対象に、保育者としての成長を支える要因 (成長を支える軸) とそのために伸ばしたい保育者の専門性・力量について質問紙調査を行った。

質問紙調査は 2015 年 8 月に実施した。質問紙調査の協力者は K 県の私立幼稚園の新任教諭 38 名であり、自由記述を中心とした調査を行い、回収率は 100% であった。自由記述の内容を整理するために、KJ 法によってカテゴリーに分類した。なお実施にあたっては筆者らが関わった K 県の初任者研修での協力および参加した幼稚園教諭の了解を得た。

第三に、日本の新任保育者と同じように高い離職率の問題を抱えるオーストラリアでのイン

タビュー調査を行った。オーストラリア・ウーロンゴン大学教育学部の教職員5名および大学との連携を有する周辺の幼児教育施設の保育者7名を対象に保育者の離職を防ぎ、保育者の成長ならびに保育の質の向上を支えるためのオーストラリアでの取り組みについてインタビューを行った。

## 結果

### (1) 1年目保育者の期によるクライシスと変化

幼稚園教諭・保育士・認定こども園保育教諭へのインタビュー調査を踏まえて、新任保育者1年目の実態を4期に分けて表1に整理した<sup>4)</sup>。保育者1年目の変容を「期」でとらえることには、保育者個人の性格・資質、夏季休暇の有無、園行事の設定時期などの保育の形態、保育者と子どもの数、園長・主任・保育者の関係性などを含む労働環境全般がそれぞれ異なるため、必ずしも一様に捉えることはできないが、「保育者になる」から「保育者である」という意識へ

の転換には一定の道筋があると考え、また多様な要因が交錯して捉えることが困難な1年目の保育者におけるクライシスを検討するためにも、あえて「期」を設定して検討することとした。

4月当初は、「何をしたらよいかわからない」、「流れがつかめない」、「園の人間関係がわからない」、「実習生のような気分」、「周囲への気遣い」、「毎日が無我夢中」、「必死でついていく」、「他を見る余裕がない」、「本音で相談しにくい」と述べる保育者の振り返りの言葉からもわかるように、緊張しながら、見通しを持って一日を無我夢中で過ごしていることが分かる。5月頃になると次第に「クラスをまとめる」、「初めての行事を行う」、「保護者に対応する」など、保育者としての役割が見えてくる中で、「実力が伴わないことのストレス」(幼稚園教諭：以下から幼、保、認と示す)や職場での十分な働きができない「申し訳なさが出てきて落ち込み」(幼)を感じるなど保育者としての力量のない自分を責めるケースも出てくる。

表1 1年目保育者の期における実態と変化

I期 (4月～6月)	II期 (7月～9月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>①見通しがない。行事など園の流れがわからない。</li> <li>②職場の人間関係の不安が大きい。</li> <li>③「クラスをまとめる」「初めての行事」「保護者の対応」などで、実力が伴わない、申し訳ない気持ちがある。</li> <li>④特定の気になる子どもの姿は見えるが、対応する余裕はない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①職場の人間関係がわかる。</li> <li>②夏の暑さで体力的に疲れる。</li> <li>③クラスをまとめる、行事をこなすなどで常に緊張している。</li> <li>④特定の保護者との関係に不安がある。</li> <li>⑤特定の気になる子どもへの対応を考える。日誌に気になる子どもの記録を書いているなど。</li> <li>⑥子どもの成長を感じることもある。(幼稚園・夏季休暇)</li> </ul>
III期 (10月～12月)	IV期 (1月～3月)
<ul style="list-style-type: none"> <li>①主要な行事が多い時期であり、他クラスとの評価を意識し、緊張する。</li> <li>②保育技術のなさを痛感する。</li> <li>③(気になる子どもだけでなく)行事を通じての子どもの成長を感じることもある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①見通しを持ち、事前準備し、できることが多くなる。</li> <li>②保育の楽しさを感じるようになる。</li> <li>③子どもの成長を感じるようになる。</li> </ul>

7月頃以降は、暑さなどの影響で体力面の困難を感じたり、9月に入り多くの行事を目の前にし、「一番辞めたかったのは2学期の運動会の頃で…行事が多いので常に緊張しています。周りのクラスと比較されるのが緊張の原因かなと思います」(幼)など、常に緊張状態である事が読み取れる。また他クラスと比較されるということも緊張を与えていることが窺える。ここまでの時期には「子ども」についての話はほとんど聞かれず、障がいを抱える子どもとの関わりに困難を感じているとの発話が1名の保育者より聞かれた。

表1に示したようにⅡ期からⅢ期にかけてが、保育者のアイデンティティに関わる質的転換期と考えられる。幼稚園教諭では夏季休暇があることにより、子どもの成長への気づきが見られる。9月以降も、行事が多い為に、身体的な疲労感を含めて新任保育者の緊張状態は続くが、一方で行事が子どもの成長を発見する機会となっていることがわかる。子どもに関する言説が、保育に困難を抱えるなど特定の子どもに対する着目から、「子ども一人ひとりの成長を感じることもある」というように変化している。

また最終Ⅳ期には、子どもの成長を感じる余裕ができることで保育の楽しさが発見されている。また保育者として見通しが持てるようになるため事前に準備などをして保育に臨むことができるようになり、保育者としての自信を育み、「保育者である」という意識が定着していくと言える。

新任保育者1年目は、高い緊張と不安を抱える状態から、子どもの成長に対する気づきが生まれることで、保育の喜びや保育者としての自信につながる事がわかる。Ⅳ期になると保育者としての自信や自己肯定感が持てるようになると考える時、移行期(Ⅱ期からⅢ期)の危機

の乗り越え方がその後の成長にも影響するのではないかとと言える。

## (2) 保育者の意欲を支えるポジティブな側面

1年目新任保育者のアイデンティティに関わる質的転換が起こる移行期(Ⅱ期からⅢ期)に着目して、アンケート調査を行った。

保育者1年目のⅠ期では、見通しが無い、職場の人間関係がわからない、保育の見通しがもてない、クラスをまとめることが困難であるというように保育者が自分自身を責める傾向が見られるなど、保育者としての成長やモチベーションに関わるポジティブな意見は聞かれなかった。その時点から意識に変化が見られる移行期には、どのような要因が保育者の質的転換に影響を与えているのだろうか。

1年目新任保育者(経験5ヵ月目)への「現在、保育者として喜びを感じるのはどのような時ですか」という問いに対しての自由記述による回答をKJ法によって分類した。1文章を最小単位として分析した結果、合計75件のデータが得られ、8つのカテゴリーに分類された。

図1の結果から、1年目の保育者が保育に喜びを感じるのは、「子ども」との関係においてである。最も上位の項目は「子どもの表現、言葉(発見)」である。「子どもの発想や考えていることが大人にはない見方だったりした時」、「子どもの思わぬ言葉に驚いた時」、「一人ひとり感じ方や考え方が違い、改めて興味を持てた時」、「私(保育者)が考えもしなかったことを発言する時」、「子どもが思ってもみなかったことを言ったり、表現した時」、「子どもの奇想天外な発想や行動を見た時」という回答が挙げられた。保育者は大人の基準や物事の見方ではない子どもなりの表現、言葉に触れることで改めて子どもの発見がありそれが保育の喜びとなっ

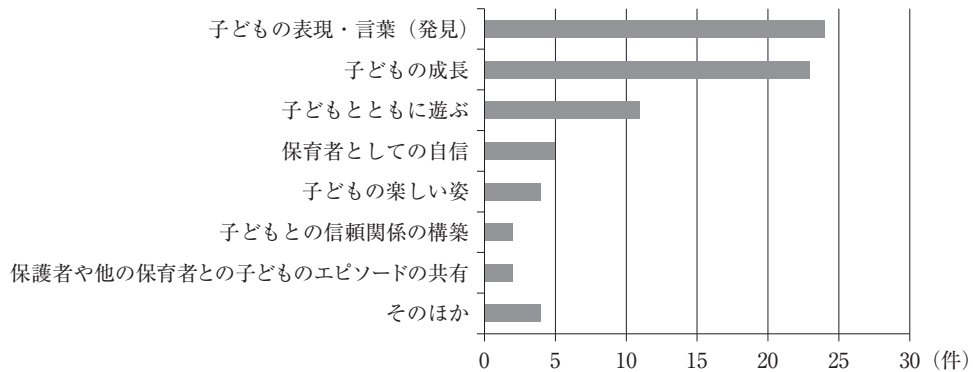


図1 新任保育者（1年目）が保育に喜びを感じること（n = 75）

ていることがわかる。2番目は「子どもの成長」を感じる時である。5ヵ月を経て、子どもとの関係性ができ初め、子どもが変化し成長する姿を見ることに喜びを感じる。3番目には、子どもと一緒に活動したり遊ぶことを喜びとしている1年目の保育者の姿がある。「全力で鬼ごっこをしている時」、「子どもと一緒に走り回って遊ぶこと」などが挙げられている。5番目には「子どもの楽しい姿」も挙げられている。一方、4番目に「保育者としての自信」やその他に、「子どもと信頼関係が築けていると思える時」、「子どもの成長や遊びのエピソードを保護者や他の保育者と共有する時」などが挙げられているが、子どもの存在そのものの記述に比べると全体数は少ない。

1年目の新任保育者は職場環境への理解ができていないことにより、緊張と不安が高いということは、他の多くの職種についても同じ傾向があると考えられるが、子どもが核となって「大人とは異なる子どもの発見、子どもの成長の確認や子どもと一緒に活動する喜び」がポジティブな保育者意識を育てることがわかる。これは、保育職特有の成長を支える要因であると言えるだろう。自分の話し方や表情で子どもたちが集中していると感じる時などの保育者とし

ての専門性が高まる喜びや、保護者・他の保育者との有効な協力・連携などを挙げる保育者がこの時点では少ないことが特徴であることを考えると、まずは子どもとともに遊び、子どもを発見する時間を確保することが有効であろう。

### (3) 伸ばしたい保育者としての専門性

移行期に位置づく新任保育者が、保育者としてその専門性を伸ばしたい能力についての自由記述（複数回答可）による回答を分類した。1文章を分節に分け、得られた回答（総回答数は78件）をKJ法により分類すると図2のように10カテゴリーに分類された。

図2より1年目の保育者の回答のうち上位1位であったのが「自身の態度」についての言及である。「心の余裕」、「広い視野」、「要領のよさ」、「臨機応変な対応」、「まわりをみる力」、「小さいことに気づく力」、「精神力」、「観察力」、「創造力」などである。特に「広い視野」については、複数の回答があった。2番目は「子ども理解」の力である。子どもの気持ちや子どもが何を求めているのかを理解することを保育者の力として伸ばしたいという記述が多く見られた。3番目は「子ども一人ひとり」への対応であった。また同回答数で3番目となったのが、



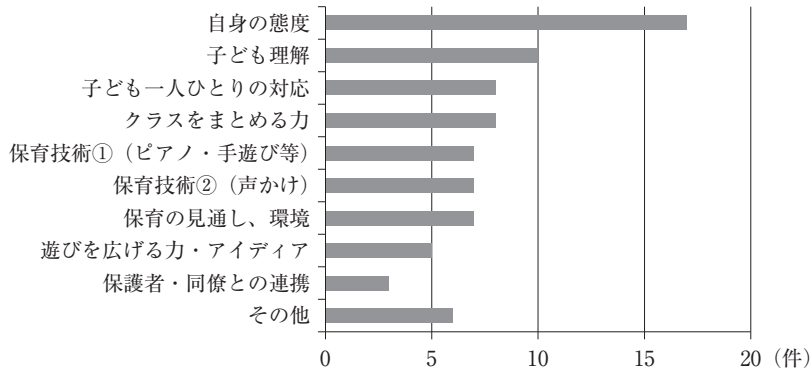


図2 保育者として伸ばしたい能力 (n = 78)

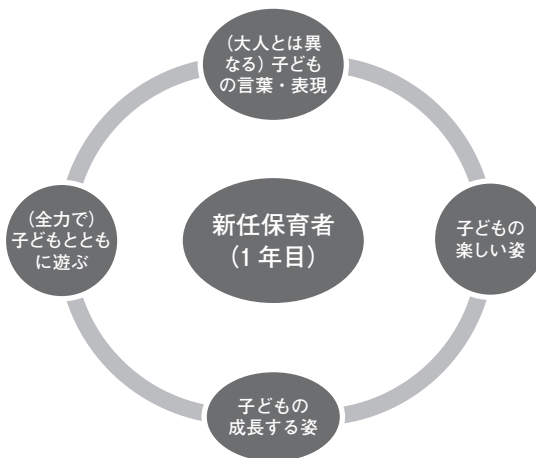


図3 保育職におけるポジティブな要因

クラスをまとめる力や全体をひきつける力である。具体的な回答の記述では「子ども一人ひとりを見る力と全体を見る力」と言った並列の表記で回答されたものもあり、一人ひとりへの対応を考えながらもクラスを掌握し、全体をまとめることを志向している新任保育者の姿が読み取れる。

その他には、「保育技術①」としてピアノ、手遊び、絵本・紙芝居の技術が挙げられた。また「保育技術②」として子どもに何かを説明する時の言葉の使い方や声かけの力を身に付けたいと考えている保育者が多い。一方保育者とし

て、より高い専門性を意識した保育の見通しや保育環境、遊びを広げる援助のあり方についての言及は少なく、また保護者・保育者との連携については3件のみにとどまった。

#### (4) オーストラリア・ウーロンゴン大学における保育者養成教員・保育者に対する調査

日本と同じく保育者の離職率が高いオーストラリアにおける保育者養成大学教職員5名ならびに近隣の保育者7名へのインタビュー調査を行った。

概要は以下である。

実施期間：2016年3月7日～3月10日 対象：ウーロンゴン大学教育学部及び周辺の教育・保育施設である。

インタビューの内容に基づき、保育者の早期離職を防ぎ保育者の成長へのモチベーションを維持するための取り組みについて意見交換を行った。

保育者の成長への欲求を持続させるために、同大学周辺の教育・保育施設では次のような取り組みを行っている。①ポジティブなことを毎日すること、②定期的にミーティングを持つこと（施設によって異なるが2～3週間に1回）、③リラックスする場を用意すること、④保育者

の精神的ケアをすること、⑤メンタープログラムの充実、⑥キャリアパスを示す、である。

保育者にとって精神的なリラクセスが得られ、ポジティブな意識を継続できる環境整備が行われていることがわかる。

また保育者養成の観点からは「プロフェッショナル・アイデンティティ」の確立が重要であり、初期教育における保育者になるための意識づけやモチベーションを上げるために、保育者になる「意義」についての教育を徹底して行っている。オーストラリアの多文化社会の中で育った保育者はそれぞれ異なるバックグラウンドを持っている為、保育者としての専門性の成長の過程をケア・サポートしていくことだけを考えるのではなく、保育者が自分自身が育ってきた環境や成長のプロセスについても学ぶ機会を設けることを重視していた。

すなわち、保育者としての人間性（資質・性格）と保育者としての能力・専門性の両方を視野に入れた成長過程を捉え、養成段階からのプロフェッショナル・アイデンティティの確立を主眼とする保育者養成が行われていることがわかった。

## 考察

### (1) 子どもを核とした話し合いや「振り返り」

内藤知美・井戸ゆかり（2011）「保育者の成長プロセスとリンクする現職教育・研修—現職教育・研修の動向について」（東京都市大学人間科学部紀要第2号、75-83）における新任（3か月）～14年目の保育者を対象にしたアンケート・インタビュー調査では、保育者の成長を促進する要因として、保育の楽しさを検証した結果、4つの大カテゴリーに分類された。①子どもとの関係、②保護者との関係、③他の保育者

との関係、④保育者である自分との関係である。

1年目の新任保育者の調査では、図3に示したように「子どもとの関係」が多く出現していた。一方、保護者、他の保育者との関係、保育者である自分との関係については低い割合であった。このことは、新任保育者は子どもとの関係の中で保育者としての喜びを感じており、大人とは異なる子どもの発見や子どもの成長する姿、また子どもと一緒に活動が初期段階のクライシスを乗り切るための鍵となることを示すものであると考える。

新任保育者1年目の保育者としての実態についてのインタビュー結果からは、無我夢中な状態や保育者として無力な自分自身を責める傾向がみられ、保育者としての力量不足や緊張・不安が前面に現れ、保育の喜びに繋がる「子どもとの関係」の言及が少なかった。新任保育者のクライシスを回避し成長への欲求を支えるためには、保育者が「子ども」に気づける機会や時間を保障することが有効であろう。子どもと遊ぶこと、子どもを核としたエピソードの共有や話し合い、子どもの成長を振り返る機会や時間を確保することが重要な意味をもつであろう。

### (2) 「見える化」・「自己評価」・「クライシスへの構え」

保育者として伸ばしたい能力として、保育者である「自分自身の態度」への言及が多数出現していた。余裕がない自分や精神力の弱さなどを克服したいとの回答である。それらの気持ちは、「申し訳ない気持ち」などという自分を責めることに転嫁しやすいカテゴリーである。ポジティブな感情を育てていく必要がある。

また、結果でも述べたが、子ども理解を深めながら、「一人ひとりに対応する力と全体（クラス）をまとめる力」という回答に見られるよ

うに、個と全体を捉える力を同時に求めている。両者はともに保育者として、必要な力量ではあるが、1年目の保育者としてどちらの獲得をまず目指すべきかで不安を感じ対応がわからず揺れる新任保育者の姿が窺える。

そしてその不安を払拭するために、他者からの評価に依存する傾向が強くみられる。「自分がどう評価されているのか気になりました」(認)、「これで良いのか不安でした」(幼)、「自分に何が出来て何が出来ていないのかをきちんと評価してもらえないことへの不満がありました。新人ができないことも承知の上で受け止めているのですが褒めてくれないので自信がどんどんなくなりました。…夏に園長が『〇〇先生が厳しくしているかもしれないけれど、あなたのことを認めているからよ』と言われて嬉しかった…落ちつくんです。自分の評価が見えないことが一番きついです」(保)など、他者による評価を求めていることがわかる。

他者から「認められる」評価を得ることが、新任保育者の自信・自己肯定感に必要であることが示唆された。その反対に他者からの評価が得られない場合は、保育者としてのクライシスに陥る。

小泉裕子他(2016)は、一人前の保育者になっていく過程における「移行期間の問題」に注目し、着任期(新任1年目)に押し寄せる様々な葛藤やリスクを受け入れる覚悟を持つことが重要であると指摘する。採用直前の学生(プレ保育者)は保育者としての自己評価が最も高い傾向にあり自尊心が高い。この時期は、大学時代に学習した保育理論や目標とする理想的な保育のあり方などを志向し、保育職に対して希望にあふれていることが確認されている。しかし着任後に、ベテラン保育者の経験に基づいた保育実践に接すると、獲得した自尊心が揺らぎ、

大学時代の学びとの違いに落胆したり反発することもあると述べる。新任保育者は保育者として未熟であるという固定観念そのものの再検討が必要であるとともに、養成校の役割として、「保育・教職実践演習」等の卒業時教育のプログラムにこの現実に向き合う保育者の成長プロセス論、すなわちファーストステージクライシスに対する構えを持てるための学習を加えるべきであると指摘する<sup>5)</sup>。

それ以外に、保育者が伸ばしたい能力として挙げる「技術の獲得」が、クライシスを乗り切るための自己肯定感の形成に結びつくと考えられる。

例えば、新任保育者を支えるための方策として、命を預かる仕事(保育職)を担う上で不安であると考えられる要因を取り除く「技術の獲得」に関わる研修が有効である。さらに新任段階の保育者には、専門性の獲得における「見える化」が重要であり、例えば安全や救命の技術の学習など、保育者としての専門性を獲得しているという自信につながる研修が有効であろう。

## おわりに

新任保育者1年目は、緊張と不安の中で、無我夢中で日々の保育を行っている。この時期の保育者は、子どもの学びや発達の実態を理解し、一人一人の特性に応じた保育を提供するという段階ではなく、保育を見通した専門的な保育技術に達する段階でもない。子どもと遊ぶ、子どもを発見するなど、子どもとの関係を核に保育者としての意識のポジティブな側面を引き出すことが重要である。また保育者としての自分自身の力量不足に関心を向けがちであり、他者からの評価に影響をされる傾向があるため、保育者としての自信と自己評価の軸を獲得する



ことが有効であると考え。そのためには、保育技術など、保育者としての自身の成長が「見える化」できる研修、自分自身に関わる認知と保育者の専門家としての認知の両方を組み込んだ養成段階からのプロフェッショナル・アイデンティティの形成<sup>6)</sup>、また保育の専門性を獲得するプロセスにおいてクライシスが起これという認識を持ち、「クライシスへの構え」を養成することが課題であるといえる。

引き続き、新任保育者に対する量的・質的な調査を行い、保育者の成長プロセスを探究していきたい。

#### 引用・参考文献

- 1) ジェームズ・J・ヘックマン (著)・古草秀子 (翻訳) (2015)、『幼児教育の経済学』、東洋経済新報社
  - 2) 秋田喜代美 (2000) 「保育者のライフステージと危機」『発達』83号、Vol.21 (ミネルヴァ書房) 48-55、西山修 (2009) 『保育者の効力感と自我同一性の形成』(風間書房)、守随香 (2015) 『語りによる保育者の省察論』(風間書房) ほか多数。
  - 3) 内藤知美・井戸ゆかり (2015) ファーストステージクライシスの実態とその支援—絵本の読み聞かせ場面に焦点を当てて—、東京都市大学人間科学部紀要、第6号、35-44
  - 4) 井戸ゆかり・内藤知美・小泉裕子・大野和男「ファーストステージクライシス (2) —保育者ニーズを踏まえて支援—」(2014) 日本保育学会第66回大会発表要旨集  
内藤知美・井戸ゆかり・小泉裕子・大野和男・田爪宏二「ファーストステージクライシス (3) —新任保育者の振り返りから—」(2015) 日本保育学会第67回大会発表要旨集、515-516 等
  - 5) 小泉らは、保育者アイデンティティの形成プロセスにおけるプレ保育者から新任保育者に関する移行期間問題 (ファーストステージ・クライシス) に着目し検討を行っている。  
大野和男・小泉裕子 (2016) 「保育者アイデンティティの形成過程」、鎌倉女子大学学術研究所報 16、13-20  
足立里美・柴崎正行 (2010)、保育者の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—担任保育者に焦点をあてて—、保育学研究 48 (2)、107-118  
大塚建樹 (2000)、幼稚園教育実習評価と自己評価の比較—本学幼児教育科学生の場合—、盛岡大学短期大学部紀要、27-32  
高橋真由美 (2008)、幼稚園教育実習における学生の学びに関する一考察—幼児理解に着目して—、藤女子大学紀要、45号-II、77-82  
高橋真由美 (2009)、幼稚園教育実習における学生の学びに関する一考察 (2)、幼稚園園教育実習 I と幼稚園実習 II の学びの比較から—、藤女子大学紀要、46 (II)、113-118
- 6) 田爪らは、保育者効力感についての研究の中で、保育者に必要な資質能力の1つとして、子どもや保護者、ほかの保育者の行動や意図、心的状態の理解といった他者認知、および保育者としての自分や、子どもや保護者、ほかの保育者からどのようにみられているかについての理解といった自己認知の能力が必要となると考えている。このような能力を示す概念として、メンタライゼーション能力、すなわち自己や他者の心理的状态や感情に対する、感情体験や共感を含んだ理解に関する能力 (Fonagy & Traget, 1997) があげられると述べている。  
田爪宏二・廣瀬真喜子 (2016)、保育者志望短期大学生の実習経験および就業意識における保育者効力感の影響—保育者養成課程における保育者アイデンティティの確立の視点から—、京都大学大学院教育学研究科附属臨床教育実践研究センター紀要、第19号、2-12  
田爪宏二・廣瀬真喜子・増田優子 (2016a)、保育実習の経験や不安に対するメンタライゼーション能力の影響、日本発達心理学会第27回大会発表論文集、462
- 本研究は、日本保育学会第67回大会発表「ファーストステージクライシス (3) —新任保育者の振り返りから—」(2015) (内藤知美、井戸ゆかり、小泉裕子、大野和男、田爪宏二) をもとに、加筆・修正を加えたものである。
- また本研究は、基盤研究 (C) 科研課題番号 26381102 「保育者のファーストステージを支える『成長感』を核とした養成と現職教育の連携」(2014-2016年度) による研究の一部であることをここに付して記す。