

保育士は実習をどのように捉えているのか

—質問紙調査結果の分析から—

Awareness and attitudes of caregivers regarding childcare and education training: Results from questionnaire survey data

村 上 涼*

概 要

本研究は、実習に対する「保育士の意識と態度」を明らかにするために、保育士115名（有効回答数109名）へ質問紙調査を実施した。調査結果を因子分析を用いて分析したところ、6因子を抽出した。すなわち、第1因子「実習指導体制の整備への期待」、第2因子「実習事後における養成校との連携の必要性」、第3因子「実習生を育てる意義と負担感」、第4因子「実習指導体制と実態の乖離」、第5因子「訪問指導の活用と実習指導者研修への期待」、第6因子「実習事前における養成校との連携の必要性」である。また、実習指導経験の有無による有意な差がみられた質問項目の分析から、実習指導の独自性が浮き彫りとなった。それゆえに実習指導未経験者は実習指導の具体的な内容が分からず負担感を強め、実習指導の研修やマニュアルが必要であると考えている。

【キーワード】 実習、保育士の意識と態度、実習指導

【はじめに】

平成27年4月に施行された子ども・子育て支援新制度は、必要とするすべての家庭を対象として、支援の量と質を確保することを基本理念としている。この制度の施行に伴い、都市圏近郊を中心とした待機児童の受け皿としての新設の保育所等が増加傾向にある。

厚生労働省子ども家庭局保育課の「保育所等関連状況取りまとめ」によると、平成31年4月1日時点での全国の保育所等数は、平成30年の同時点より1,582か所（4.6%）増加して36,345か所となっている。そのうち関東圏で待機児童が1,000人以上の都道府県である東京都、埼玉県、千葉県の実習所等増加数をみると、東京都内の認可保育所数は、平成31年4月の時点で、

前年同時点より255か所増加して、3,066か所である。千葉県は、令和元年8月9日報道資料において保育所等の令和元年度当初の増加見込み数を147か所と報告している（千葉県健康福祉部子育て支援課，2019）。埼玉県では、平成31年4月1日時点で新たに設置となった園（令和元年5月時点調べ）が、52か所となっている（埼玉県庁，2019）。

このような保育施設の増加状況は、保育実習の在り方に影響を及ぼすと考えられる。すなわち、施設側の実習指導方法、実習指導担当者の年齢や勤続年数等が、今後ますます多様化することで、保育士が持つ実習に対する意識・態度にまで大きな揺れ幅が生じるとみられ、その揺れ幅は学生への実習指導に投影されると予測できる。

平成29年の保育所保育指針の改定（平成30年4月施行）に伴い、平成30年4月に「指定保

* 江戸川大学子どもコミュニケーション学科 准教授

育士養成施設の指定及び運営の基準」へ記載されている保育実習実施基準が改正となり、次の内容が新たに明文化された。①実習施設の実習指導者は、主任保育士またはこれに準ずる者、②実習施設の実習指導者と養成校（指定保育士養成施設）の実習担当者の緊密な連携は、もちろんのこと実習施設の実習指導者は他の保育士等と、養成校実習担当者は他の教員との緊密な連携をすること、③養成校と実習施設との間で、実習計画（全体の方針、実習の段階、内容、施設別の期間、時間数、学生の数、実習前後の学習に対する指導方法、実習の記録、評価方法等）の内容の共有すること、である。

つまり、これまで以上に養成校と実習施設の連携・協働が求められるようになった。確かに双方が連携・協働をすることは、学生へ豊かな実習を保障することにつながる。そして、結果として保育人材不足の解消にも寄与するといえる。このことは、全国保育士養成協議会による研究報告書「保育実習の効果的な実施方法に関する調査研究（2018）」において、保育実習指導への満足度の高さと、保育士として働きたいという意欲の上昇には関連がみられたことから明らかである。

また、このような実習生の側へのメリットだけでなく、実習施設側の実習指導者にとっても連携・協働が成されることが、子ども観・保育観の省察につながるというメリットになることが明らかになっている（増田・小櫃，2014）。

しかしながら、実習施設が多様化する中での連携・協働は、養成校側にとっても施設側にとっても難しい課題となってきた。この課題に対応するためには、双方の意識・態度における差異点と共通点を見出すことが必要と考えられる。本研究は、その第一歩として保育士が実習に対してどのような意識・態度を所有しているかを明らかにしようとした試みである。

【研究方法】

1. 調査用紙：4つの資料から質問項目を考案した。(1) 他援助職養成の実習生受け入れのマニュアル及びガイドライン（児童館の児童厚生員、介護福祉専門員、看護師、社会福祉士）(2)

市区町村が持っている保育実習の実習生受け入れマニュアルやガイドライン (3) 保育士3名からの聞き取り（民間保育所園長2名、主任1名、副主任の1名）(4) 一般社団法人全国保育士養成協議会編集「実習指導ミニマムスタンダード―「協働する」保育士養成（中央法規）」

その結果、質問項目に次の11事項を含んだ構成とした。①実習生受け入れの意義 ②養成校との連携（事前指導）③養成校との連携（評価・要望）④養成校との連携（事後指導）⑤実習日誌について ⑥現場での実習指導について ⑦訪問指導について ⑧指導体制 ⑨感情労働 ⑩実習生への配慮 ⑪実習の実情、である。59項目5段階評定（5点：そう思う、4点：ややそう思う、3点：どちらともいえない、2点：ややそう思わない、1点：そう思わない）で回答してもらった。回答者の属性として、保育士としての勤続年数、実習指導経験の有無、職位及び就業形態の回答を得た。

2. 調査対象：東京都内私立保育園（1園）と徳島県内私立保育園（3園）の保育士115名に調査を実施して、109名の有効回答を得られた。

3. 調査時期：2018年11月中旬～2019年3月中旬

4. 手続き：はじめに園長先生へ調査の目的・方法等の説明を紙面と口頭で説明をして、調査の承諾を得た。その際に、調査により職員に不利益が生じないこと、個人の特定はされないこと、調査用紙の管理は厳重なことから個人情報漏洩することはないこと、学術目的以外には使用しないこと、調査への協力は個人の自由選択であること、協力後に調査者から結果を報告すること等を職員に口頭と紙面で伝えてもらうようにした。配布する調査用紙には、調査についての問い合わせができるように、連絡先を調査用紙に明記した。その後、郵送による一斉配布をして、およそ1カ月後に回収をした。

【研究結果】

(1) 天井効果とフロア効果の検討

はじめに、59項目に対して天井効果とフロア効果の検討をした。その結果、つぎの11項目が天井効果を、2項目がフロア効果を示した。

天井効果のあった質問項目は、「Q1. 現場が実

習を受け入れる意義について、養成校との共有が必要である」「Q2. 職能集団の発展のために、実習生を育てることは意義のあることである」「Q3. 実習生がいることで新しい視点に気づくことがある」「Q4. 実習生を育てることは、職能集団の未来への投資である」「Q12. 養成校の実習の目的を知っている方が、実習指導しやすい」「Q19. 実習生が保育の面白さを感じることでできるような新たな記録様式があってもよい」「Q20. 日誌の記録はPCを活用するなど必ずしも手書きでなくてもよい」「Q28. 現場と養成校には、ともに学生を育てる責任がある」「Q29. 実習に関わる問題が生じたときには、養成校の教員と協力して解決する」「Q48. 実習生に対してハラスメント行為がないように意識している」「Q50. 実習生の私物や貴重品を置く場所は、鍵のかかるロッカーや貴重品を預かるなどの配慮が必要である」の11項目であった。

フロア効果のあった質問項目は「Q38. 実習生の指導は、主担当の職員ひとりに任すのがよい」「Q40. 実習生の実習課題は、実習生指導の担当者の実習生のみが共有できていればよい」であった。

(2) 因子分析結果の検討

天井効果・フロア効果の13項目を除き、さらに共通性の乏しい項目4項目と、因子負荷量が.30未満の項目7項目を除外した。したがって、35項目を対象に主因子法、プロマックス回転により因子分析を実施した。その結果、6つの因子解を抽出した。固定値1.475で、累積寄与率は51.747%であった。表1に、35項目6因子を抽出した因子パターンを各因子の α 係数、因子間相関と共に記した。

各因子は、次のように解釈した。第一因子は、実習指導担当者へのケア体制やスーパーバイザー的存在の需要、実習指導者の選定基準や、指導の標準マニュアルや研修の必要性、養成校との評価基準のすり合わせの必要性といった8項目から成ることから「実習指導体制の整備への期待」と命名した。

第二因子は、実習施設側からも養成校との連携を望んでいる姿勢がみられ、特に事後の連携の必要性の因子負荷量が高かった。6項目から

構成される第二因子は、「養成校との事後の連携の必要性」とした。

第三因子は、8項目で構成されており、同僚性を発揮して実習生を育てることにやりがいを感じている一方で、実習生を受け入れることの負担感を感じている。また、負担感を払拭して実習生を育成するにあたり、日誌の形態や評価の仕方、訪問指導の担当者の選定について改良を期待している。このことから「実習生を育てる意義と負担感」と命名した。

第四因子は6項目から成り、「実習指導体制と実態の乖離」と命名した。実習生の受け入れを近隣養成校との関係性を保つために仕方ないと受け入れざるをえないと感じる中で、養成校が標準的に設定している実習期間やスケジュール(事前指導→実習→事後指導)だけでは実習生の適性の判断はできないことや、養成校の事前指導による指導案が現場の保育内容と合わないことを感じていた。つまり、実習指導体制と実習実体が乖離していると感じており、その乖離を小さくするためにも訪問指導において実習生の姿を共有したいと考えていた。

第五因子は、訪問指導に関する2項目と実習指導のスキルに関する2項目の計4項目の構成から成り、「訪問指導の活用と実習指導者研修への期待」と名づけた。

第六因子は3項目から成り、実習前に養成校と実習計画や目標、指導方法についてすり合わせをするだけでなく、実習計画が変更するような事態では、その理由を説明するといった養成校との事前の連携に関する内容であることから「実習事前における養成校との連携の必要性」と命名した。

(3) 実習指導経験の有無による比較

実習指導をした経験の有無によって、有意な差が出た質問項目は以下の項目である。

① 実習指導経験有り回答者の得点が有意に高い項目

- ・Q12. 養成校の実習の目的を知っている方が、実習指導しやすい ($t(107) = 2.623, p < .01$)。
- ・Q28. 現場と養成校には、ともに学生を育てる責任がある ($t(107) = 2.595, p < .01$)。
- ・Q55. 実習生の気づきを大切にして主体的な実

表 1. 「保育士の実習に対する意識」因子分析結果

質問項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子
Q53. 実習指導担当者と実習生の関係を支援するスーパーバイザー的な立場の人が必要である	.709	-.136	.069	-.092	.194	-.152
Q51. 実指導担当者へのケア体制が必要である	.681	-.169	.189	.028	.076	.261
Q26. 実習指導にあたる職員を選考する標準的な基準があるとよい	.603	.202	.011	.163	-.072	.029
Q52. 実習生指導担当者は仕事が増えるだけでなく、心理的な負担もある	.601	-.125	-.205	.159	.001	.053
Q54. 保育内容について指導したいが、現状は日誌・指導案の添削に終始してしまうことが多い	.573	-.079	-.152	.105	-.125	-.155
Q25. 実習生指導に一定の質を確保するためにも、指導内容を標準化したマニュアルや研修があるとよい	.519	.176	-.151	-.141	.100	-.201
Q27. 養成校と評価のポイントについて話し合っておくことが、充実した指導につながる	.466	.141	-.041	-.036	.144	.242
Q49. 実習指導者と実習生の人間関係がうまくいかないときには、担当者の変更を考えた方がよい	.375	.139	.250	-.085	-.049	.120
Q14. 実習後に、養成校から保育実習指導内容についての評価があってもよい	-.016	.780	.049	-.141	-.008	-.063
Q16. 実習後の学生の自己評価について、養成校から知らせしてほしい	.006	.607	.003	-.025	-.208	.015
Q15. 養成校から事後指導の内容について伝えてもらえれば実習指導の振り返りに使える	-.112	.599	.118	.094	-.025	.283
Q 7. 養成校と対話の時間が取れないことが、実習への認識のずれを生む	.115	.508	-.018	.090	.049	.157
Q 8. 実習施設が自ら養成校とつながりをつくろうとする必要がある	-.032	.442	.205	.036	.208	.052
Q30. 養成校の教員と一緒に学ぶ場がほしい	.135	.309	.198	-.134	.019	.167
Q42. 実習生を受け入れている期間は、仕事が増えて負担に感じる	-.218	-.205	.745	-.109	.031	.262
Q 5. 実習生に対して一緒に働く同僚のひとりであるという意識を持つことは大切だ	.055	.067	.642	-.017	-.135	-.113
Q41. 実習生の指導に、多大な労力を取られると感じることがある	-.265	.034	.580	-.051	.115	.157
Q17. 数値による評価では、実習生を的確に評価できていないように感じる	.337	.106	.544	.148	-.342	.082
Q18. 日誌の様式は、必ずしも時系列型でなくてもよいと思う	-.083	.222	.534	.184	.065	.073
Q43. 実習生を育成することにやりがいを感じる	.070	.029	.419	-.185	.067	-.183
Q35. 訪問指導教員は、必ずしも実習指導の専門教員でなくてもよい	.128	-.001	.355	.264	.308	-.335
Q36. 配慮の必要な実習生の訪問指導には、実習指導が専門の教員に来てもらいたい	-.326	-.124	.350	.063	.018	-.212
Q57. 養成校の指導のもとで実習生の作成した指導案が、子どもたちの状況や保育内容と合致しないことがある	.049	.117	-.073	.629	-.018	-.026
Q46. 実習期間内だけでは、実習生の適性を判断できないと思う	.108	-.030	.125	.594	-.021	.225
Q45. 実習生の適性に関する発言は控えた方がよい	-.057	.020	.061	.588	.087	.073
Q58. 近隣の養成校との関係性を保つためにも、実習生の受け入れは仕方ない	-.123	-.042	-.279	.479	-.022	.158
Q56. 多忙すぎて実習生と落ち着いた接することができない	.265	-.121	-.071	.470	.061	.101
Q31. 訪問指導は、実習生の姿を共有するという保育現場と養成校の重要な協議の機会である	-.332	-.102	-.083	.392	.019	-.236
Q32. 訪問指導があったことで、実習生が良い方向に変わったと感じたことがある	.021	-.067	-.024	.043	.737	.031
Q33. 訪問指導教員は養成校との連携の意味で重要な役割を担ってる	.212	-.166	-.149	-.004	.544	.212
Q22. 実習生の指導について学ぶ場が必要がある	-.048	.286	-.014	.012	.426	-.177
Q23. 実習生指導の悩みを他の園の保育者と共有する場があるとよい	.277	.083	.114	.035	.382	-.017
Q11. 実習指導計画作成のときに、養成校と打ち合わせをする方が充実した実習を提供できる	-.099	.494	-.024	.119	.045	.497
Q10. 実習前に養成校と実習の目標や指導方法について打ち合わせがある方が指導しやすい	-.045	.406	-.351	-.032	.124	.494
Q47. 実習計画に急な変更が生じたときには、その理由を説明する必要がある	.023	.098	.118	.216	-.013	.438
因子負荷量	17.979	11.427	7.756	5.625	4.746	4.214
累積寄与率	17.979	29.406	37.162	42.787	47.533	51.747
α 係数	.798	.775	.675	.520	.638	.604
因子間相関						
第1因子：実習指導体制の整備への期待	—					
第2因子：実習事後における養成校との連携の必要性	.265	—				
第3因子：実習生を育てる意義と負担感	.058	.265	—			
第4因子：実習指導体制と実態の乖離	.115	-.268	-.11	—		
第5因子：訪問指導の活用と実習指導者研修への期待	.283	.475	.293	-.262	—	
第6因子：実習事前における養成校との連携の必要性	.165	.148	.138	-.248	.174	—

- 習ができるように支えたいが、実際には指示通りに動くことばかり求めてしまう ($t(107) = 3.402, p < .01$)。
- ・ Q59. 新しい人材の採用を見据えて、実習生の受け入れを実施している ($t(107) = 2.161, p < .05$)。
- ② 実習指導経験無し回答者の得点が有意に高い項目
- ・ Q9. 評価が不可に値する学生がいたときには、養成校と相談の上で最終的な評価を決めるべきだ ($t(107) = 2.206, p < .05$)。
 - ・ Q20. 日誌の記録はPCを活用するなど必ずしも手書きでなくてもよい ($t(107) = 2.616, p < .01$)。
 - ・ Q23. 実習生指導の悩みを他の園の保育者と共有する場があるとよい ($t(107) = 2.02, p < .05$)。
 - ・ Q25. 実習生指導に一定の質を確保するためにも、指導内容を標準化したマニュアルや研修があるとよい ($t(107) = 2.642, p < .01$)。
 - ・ Q52. 実習生指導担当者は仕事が増えるだけでなく、心理的な負担もある ($t(107) = 1.988, p < .05$)。

【考察】

(1) 天井効果とフロア効果の結果から

天井効果とフロア効果の結果から保育士は十分に「実習生を育てることの社会的な意義」を理解していることが分かる。実習生を育てることは自ら所属する職能集団を育てることだと認識しており、そのためには実習指導者だけでなく職員全員で協力をして、養成校の教員とも連携を取って職務に務める必要があると考えている。実習生へのハラスメントや職場環境の整備といった実習にまつわる倫理安全面も意識していることがうかがえる。

(2) 因子分析結果から

① 実習指導体制への新たな提案点と変更期待点
第一因子と第四因子は、共に実習指導体制に関連した意識と態度を示しているといえよう。その内容には、これまでの実習指導体制へ新たな提案の部分と、変更への期待の二つの側面がみられる。新たな提案の側面として、次の3点が挙げられる。第一の点は、実習指導担当者は

通常の業務に加えて実習指導の業務が増えることから、通常業務を援助する体制等の担当者へのフォローの必要性を挙げている。第二の点は、実習指導者と実習生の関係を調整するスーパーバイザー的な人材の配置である。第三の点は、実習指導担当者選考の具体的な基準の必要性を感じている。この第三の点に関しては、平成30年4月の「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」の改正によって、実習施設の実習指導者は、主任保育士またはこれに準ずる者となったことの周知が現場で進んでいない、もしくは現場で求めているのは職位での基準のみならず、具体的な基準を求めていることを示していると考えられる。

② 養成校との事後指導の連携の必要性

実習の事前事後指導の内容を含む項目は、第六因子の中で事前指導に関する2項目(Q10, 11)、第二因子で事後指導に関する3項目(Q14, 15, 16)が挙がっている。これらの負荷量を比較すると、事後指導の項目の方が3項目とも高い。このことから、実習施設側は養成校との連携において、事前よりも事後の連携の方が取れていないと感じている。表1の因子2の負荷の高い項目(Q14, 15, 16)内容からも分かるように、実習施設側は学生の自己評価や、自らの実習指導についての評価のフィードバックがほしいと感じており、そのフィードバックを実習指導の振り返りに活用したいと考えている。

その背景には、2つの理由があるとみられる。ひとつは、実習指導の内容が学生にとって的確であったか等について自らの実習指導を省察することで、次の実習指導に結び付け、実習指導の質の向上を図るためである。もうひとつは、自らの施設が学生に下した実習評価を基に実施される養成校の事後指導を知ること、養成校と連携して学生に関わり、保育実習ⅠからⅡの指導へつなげたいとの考えからである。

実習施設と養成校の連携を考えると、これまであまり成されてこなかったと実習施設側が感じている事後指導の連携へ焦点を当てて取り組むことが、学生の实習と養成校での学びの往還を支え、厚みを持たせると考えられる。

③ 実習指導体制と実態の乖離による負担感

保育士は、実習生を育てる社会的意義は理解しながらも、実習生を受け入れている期間には仕事量が増えるため多大な労力を感じており、施設によっては、養成校との関係性を保つために仕方ないと実習生を受け入れている。このような負担感の要因として、これまで続いてきた実習指導体制と実態が合っていないことが挙げられる。たとえば、養成校が指定した実習期間内では適性や評価を判断することはできないと感じていることや、さらには養成校が事前に指導した指導案が子どもの姿と合っていないと感じていることから、保育士は事前指導の在り方が現場と合っていないという意識を持っている。そのために施設側が指導案の指導をやり直さなければならず、負担感が高くなっていると考えられる。

また、実習日誌の様式が必ずしも従来の時系列ではなくてもよいと考えるその背景には、保育士の方が現任者研修等で、映像や画像を使って子どもの姿を捉えるための多様な方法を学んでいるからではないだろうか。従来の用いられてきた時系列で子どもの姿を捉えることも一日の保育の流れを知る上では大切であるが、多様なツールを利用すれば新たな子どもの姿の発見につながるのと見方が、保育士の中にあるのであろう。

④ 実習指導経験の有無による実習指導の捉え方の相違

実習指導経験がある場合には、養成校と実習の目的を共有して、学生の指導に責任感を持って取り組んでいることが、結果からうかがえる。注目すべき点は、実習指導経験者の方が、他園と悩みを共有し、指導内容の標準化やマニュアルが必要とは考えていない。これは、実習指導者が自分の経験値を活かして、指導をしていきたいと考えていることを表している。すなわち、実習指導が各施設もしくは各実習指導者の独自性、いわば職人芸のような経験の蓄積に基づく指導の面を持っているとみられる。

一方で、実習指導未経験者の方が研修やマニュアルの必要性を感じている。さらには、実習指導担当になると、仕事が増えるだけでなく、

心理的な負担まで抱えると考える傾向が高い。おそらく、これは実習指導が担当者の経験値による指導の側面が大きいことから可視化が難しいゆえに、実習指導を過剰に負担と感じているからであろう。それゆえに、実習指導内容を可視化できているマニュアルや研修の必要性を感じているとみられる。この結果は、現場の実習指導の伝達継承という面から考えると、次のような示唆を含んでいる。これまでのように、実習指導担当者から次の世代の担当者への伝達継承を、いわゆる観察学習のような「見て学ぶ」方法でスムーズに行うことは、多忙さを極めている保育の労働環境の中では難しいとみられる。

今後は、実習指導担当者の経験の知見を収集した実習指導マニュアルやガイドライン、さらにはそれに基づく研修が保育実習指導の質の担保のために必要とされてくるのではないだろうか。

実習日誌の記録媒体については、実習指導経験者よりも未経験者の方がPCを活用することに賛成する傾向がみられた。これについては、手書きの日誌が長年伝統的に使用されてきたという面が影響していることは否めないであろう。実習指導経験者の世代は、自らの実習時に手書きの日誌を書いてきた世代である。それゆえ手書きの添削の方が慣れており、手書きを支持する回答が多くなったとも考えられる。

今後、実習生のためだけでなく、実習指導者にも有用な実習日誌用アプリ等が出現することによって、この点は変わっていくであろう。ICTをツールとして活用することは、実習指導の省力化にもつながり、空いた時間を別の指導に活用できると考えられる。また、昨今では、大学の講義をPCで記述することも多いことから、実習生の中には手書きに慣れておらず、思いのほか書くことに時間がかかる学生もみられる。実習指導未経験者の中には、このような世代が含まれており、いずれ実習指導担当者の世代交代があることを考えれば、ICTを活用した日誌の指導も視野に入れる必要があるといえよう。

【参考・引用文献】

千葉県健康福祉部子育て支援課、報道資料「保育所等利

- 用待機児童数及び利用定員数について」
<https://www.pref.chiba.lg.jp/kosodate/hoikusho/jouhou/taiki/documents/h31.pdf> (2019年12月1日現在)
- 厚生労働省子ども家庭局保育課「保育所等関連状況取りまとめ (平成31年4月1日)」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000350592.pdf> (2019年12月1日現在)
- 増田まゆみ・小櫃智子 (2014). 保育者の成長を支える子ども観・保育観の変容—実習生との保育の省察の一事例から—, 児童研究, 第93巻, 3-13.
- 村上涼・今村麻子・伊藤妙子・戸田真・鈴木健史・藤枝充子 (2019). 自主シンポジウム: 実習生受け入れガイドライン作成の試み—園と養成校が協働して学生の育ちを支えるために—日本保育学会第72回大会発表論文集, 65-66.
- 埼玉県庁ホームページ「令和元年5月現在認可保育所一覧」
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0607/kosodate-hoiku-hoikyo.html> (2019年12月1日現在)
- 東京都「都内の保育サービスの状況について」
<http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/07/29/05.html> (2019年12月1日現在)
- 全国保育士養成協議会 (一般社団法人) (2018). 平成20年度子ども・子育て支援推進調査研究事業 (厚生労働省「保育実習の効果的な実施方法に関する調査研究」研究報告書.
- 全国保育士養成協議会 (一般社団法人) 編 (2018). 保育実習指導のミニマムスタンダード「協働する」保育士養成, 中央法規.
- 全国保育士養成協議会 (一般社団法人), 平成30年度保育士養成研究所第2回研修会資料「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について (改正後全文)」
http://www.hoyokyo.or.jp/http://www.hoyokyo.or.jp/nursing_hyk/reference/30-2s1.pdf (2019年12月8日現在)
- 付記 研究にご協力いただきました保育士の先生方, 実習指導研究会にて貴重なご意見をくださいました社会福祉法人福翠会 烏山いちご保育園の伊藤妙子先生, 戸田真先生, 今村麻子先生 (山村短期大学), 藤枝充子先生 (明星大学), 鈴木健史先生 (東京立正短期大学) に心より感謝申し上げます。

Awareness and attitudes of caregivers regarding childcare and education training: Results from questionnaire survey data

Ryo Murakami

The present study conducted a questionnaire survey of 115 child caregivers in order to clarify their awareness and attitudes regarding childcare and teaching practice. Factor analysis of the survey results (valid responses, n=109) identified the following six factors: 1) expectations regarding improvements to the system of training instruction; 2) necessity of post-training coordination with training schools; 3) sense of burden and meaning associated with fostering trainee development; 4) discrepancy between the training system and workplace reality; 5) expectations regarding training instructor workshops and utilization of on-site instruction; 6) the necessity of pre-training coordination with training schools where students study theory or skills related to childcare and education. Analysis of questionnaire items, for which a significant difference was observed between respondents with and without training instruction experience, highlighted the individualistic nature of training instruction. This finding indicates individuals without training instruction experience had an increased sense of burden due to a lack of knowledge regarding the specific content of training instruction. Consequently, they felt the need for a practice instruction manual and workshops.

Key word: childcare and education training, awareness and attitudes of child caregivers, instructions for child care and education training