

文部科学省大学間連携共同教育推進事業  
基幹保育者養成プログラム開発のための共同教育事業

# 成果報告書



保育コンソーシアムあいち

名古屋短期大学、桜花学園大学、名古屋柳城短期大学、岡崎女子大学、岡崎女子短期大学  
愛知県教育委員会、愛知県健康福祉部、愛知県私立幼稚園連盟、愛知県私立保育園連盟、愛知県保育士会

目次

はじめに

第1章 基幹保育者の必要性

1. 1. 基幹保育者とは	1
1. 2. 基幹保育者の役割	1
1. 3. 養成教育（「就職前教育」）段階の課題	2
1. 4. 現職教育段階の課題	2
1. 5. 現任保育者研修の課題	3
1. 6. 基幹保育者養成のための体系的学びの保障	4
1. 7. 保育コンソーシアムあいちと基幹保育者養成の全体構造	6
1. 8. 求める基幹保育者の具体像と養成のあり方	7

第2章 基幹保育者養成プログラムの概要

2. 1. 正課・課外・卒後の3段階のカリキュラム	11
2. 2. 基幹保育者養成カリキュラムを構成する手立て	12
2. 3. プログラム作成における組織間の連携-大学間連携、 ステークホルダーとの連携	17
2. 4. 学修成果の評価	17

### 第3章 正課カリキュラムにおける基幹保育者養成

3. 1. 保育者養成における正課カリキュラムの現状と課題	21
3. 2. 基幹保育者養成に向けた授業の工夫・改善	21
3. 3. 授業運営における共同教育	24

## 第4章 基幹保育者への学びを深める課外カリキュラム

4.1. 学生活動における大学間連携	33
4.2. オンデマンド学習用教材による課外学習の充実	44
4.3. 特別講座の共同開講：幼児体育実践指導者研修	45
4.4. 課外カリキュラムにおける今後の取り組みの充実	48

## 第5章 養成校卒業後の基幹保育者養成カリキュラム

5.1. 卒後研修の目標	49
5.2. 進捗状況の概要	49
5.3. 中間評価結果に付された意見等への対応状況	53

5. 4. 2015（平成27）年以降の取り組みの成果	54
5. 5. 取り組みの継続・発展について： 「保育者の学びと現場における育ちの関係」の提示	60

## 第6章 基幹保育者養成のための教材開発

6. 1. 基幹保育者への学びを可視化するポートフォリオの作成	63
6. 2. LMS（MANABA）を用いたオンデマンド学習の教材	64

## 第7章 保育者養成における先進的機器の活用

7. 1. 先進的な機器活用の目的	65
7. 2. 先進的な機器導入の必要性の検討	65
7. 3. 導入したシステムおよび専用回線	66
7. 4. 『基幹的保育者養成プログラム』における遠隔講義と教材作成	69
7. 5. 「オンデマンド学習」の環境構築	77
7. 6. これからの保育者養成における先進的機器の活用（提言）	80

## 第8章 基幹保育者養成が目指すもの

8. 1. 本事業の取り組みで明らかにしたこと	83
8. 2. 大学間連携・現場連携による共同教育事業発展の展望	86
8. 3. 『基幹保育者養成プログラム』の目指すもの	86
組織と運営	89
おわりに	91
保育科卒業生アンケート調査報告書	92
卒業生「アンケート」集計調査結果から	97

## はじめに

文部科学省・平成24年度大学間連携共同教育推進事業（保育分野）における「基幹保育者養成プログラム開発のための共同教育事業」として採択され、連携大学と保育行政（愛知県教育委員会・愛知県健康福祉部）、保育現場（愛知県私立幼稚園連盟・愛知県私立保育園連盟）、保育者（愛知県保育士会）との共同教育事業につきましては、今年度をもって5年間の補助期間の終了することから、ここに事業成果をまとめ報告いたします。本事業にご理解とご協力いただきました、県内外の各関係機関に対し、この場を借りて感謝申し上げます。

この取り組み期間におきましても、大きな変化がありました。学校教育法、児童福祉法の一部改正はじめ、これまでの保育制度や保育者養成の変更を伴う「子ども・子育て支援新制度」（H27.4）が施行されるなど、事業を取り巻く変化がありました。幼稚園や保育職に加え「認定こども園」の新設や「居宅訪問型保育」・「家庭的保育」・「小規模保育」・「事業所内保育」等の保育の場の拡大が行われました。

さらに、この保育の場の拡大に対応する「子育て支援員」等の新たな保育者身分も設けられることとなりました。

これまでの大学・短期大学等を基準（幼稚園免許・保育士資格取得）とする養成修了保育者に加え、45時間程度の研修修了で認定される「子育て支援員」が、新たな「保育の場」の保育者として加えられたことあります。

こうした「保育所と保育者不足」に対する「保育の量的拡大」施策に際して、あらためて「保育の質保証」と「基幹保育者養成」に取り組む本事業の意義を確認させられる機会となりました。

今日の不十分な保育条件と保育体制の中で、非常に残念なことですが、痛ましい保護者の育児放棄や児童虐待、誤飲・誤食や転落事故等の乳幼児の保育中の死亡事故等毎日のように報告されてきています。

「保育の充実」には、保育の機会を保障するための「量的拡大」も重要なことですが、その拡大に対応した「保育者養成の充実」と「保育の質保証」も合わせて考えなければならないと思います。この「保育の充実」課題への対応は、1養成校で対応できる課題ではなく、養成校のみの課題でもありません。保育行政・保育現場・保育者養成校・保育者との協同の取り組むべき課題であると考えます。

これまでの本大学間連携共同教育では、互いの特色ある授業を共有することや、「共通教材」の共同開発を行いました。また、保育現場と行政との共同事業では平成24年12月愛知県教育委員会との協働事業として平成25年度に「愛知の幼児教育指針」を発行いたしましたし、平成26年度には愛知県子育て支援課と協働し、全県の保育士研修に関する面接調査・アンケート調査を行い、その調査結果を「現任保育士研修ガイドライン」（平成26年9月）として発表してきました。

明日の保育を担う「基幹保育者養成」の取り組みを、保育関係機関と共同し引き続き推進いたしく存じますので、よろしくご理解とご協力賜りますようお願い申し上げます。

本成果報告書が、保育者養成の「共同教育事業」発展と、「子どもの最善の利益」を考慮した「保育の質保証」のための一助となれば、幸いに存じます。

平成29年2月19日

事業代表者 大谷 岳（名古屋短期大学 学長）



# 第1章 基幹保育者の必要性

## 1.1. 基幹保育者とは

ユネスコ「教員の地位に関する勧告」(1966年)は、「教職は、専門職と認められるものとする。教職は、きびしい不断の研究により得られ、かつ、維持される専門的な知識及び技能を教員に要求する公共の役務の一形態であり、また、教員が受け持つ生徒の教育及び福祉について各個人の及び共同の責任感を要求するものである」と定義している。この勧告の適用範囲は「保育所、幼稚園、初等学校、中間学校又は中等学校（技術教育、職業教育又は美術教育を行なう学校を含む。）のいづれを問わず、中等教育段階の修了までの公私の学校のすべての教員に適用する」と確認されており、幼児期の教育・保育を担う幼稚園、保育所等の教諭、保育士の全てに適用される定義として勧告されているものといえる（子ども子育て支援新制度施行後は、適用範囲に「保育教諭」も含めて考えることは当然といえよう）。

「教職」に関するこのような国際的な確認をふまえて、ここでは、幼児期の教育・保育を担う教諭、保育士等の総称として「保育者」と呼称し、勧告で示されている「専門職的自己開発」能力と「個人及び共同の責任」意識の高い専門職としての保育者を「基幹保育者」として定義しておきたい。

「教員の地位に関する勧告」で提示された専門職としての教職の定義は、教員の全てが現実態として実現している姿ではなく、実現されるべき在るべき姿として提示されたものと理解すべきといえよう。「基幹保育者」とは、その意味で、専門職としての在るべき姿を体現している「保育者」として理解することができる。

「勧告」が出されて以降、教師教育に関する政府間会議等が数多く開催され、「勧告」の「専門職」としての「教職」の実現に関する課題が検討されている事実にそのことは示されているといえる。

そのような意味において、「専門職」としての「勧告」の定義を体現している保育者を「基幹保育者」として理解することをまず提起しておきたい。

「勧告」以降の教師教育に関する政府間会議がOECDやユネスコにおいて多く開催されているが、そこで、完全に意見の一致をみたとされている考えが「就職前教育と現職教育の統合」という原理である。

そこでは、養成教育は、「就職前教育」として定義され、「教師教育が就職前の準備にはじまり、教師の職業上の生涯を通じて継続する連続的、統一的な過程として再編成されることを保障する総合的な施策が必要である」として、「就職前教育と現職教育とが統合されなければならず、生涯教育とリカレント教育の必要性が助長されなければならない」とされている。（ユネスコ第35回国際教育会議「教師の役割の変化と教職の準備、現職研修に関する勧告」1975参考）

## 1.2. 基幹保育者の役割

先にも触れたように、保育現場では日々の現場保育を支える専門職たる中心的保育者（基幹保育者）が求められる。一般的には、「基幹保育者」となる保育現場での中心的人材は、職務的には「園長」・「主任」をさすが、ここでは、日々の保育実践において中心となる保育者をさす。保育職に従事するには、保育士養成課程を修了し「免許・資格」を取得することが基礎資格として必要である。

しかし、「免許・資格」取得は保育者となる基礎的条件にすぎない。「免許・資格」取得すれば、ただちに保育者となれるというものではなく雇用・被雇用関係が成立しなければならない。

雇用にあたっては、「勧告」によればその30条において「当局は、教育者養成機関と協力して、新卒教育者をその受けた教育者養成教育並びに個人的な志望及び事情に応じて雇用するための適切な措置を執るものとする。」としており、保育現場は、保育者養成校と協力して、保育学生が就職するにあたり、新卒者が受けた教育や志望動機などを踏まえ雇用する措置をとらなければ

ならないとしている。保育者と保育者としての「資質・能力」を有する者であるかどうかについて、雇用者が就職試験における筆記や実技・面接試験などを通じ、その適格性を審査し、採用され初めて保育者となることができる。

保育職は、日々の保育実践を顧みて学びなおすという「実践と検証」の積み重ねを必要とし、不斷に「自己研鑽」が求められる高い「倫理性と専門性」を持つ職業ということができる。

子どもにとって最良で最善の保育の提供は、高等教育機関における学修と免許・資格取得後も、引きつづき保育士が保育経験を踏まえて定期的に研修に参加し、更なる保育に関する専門的「知識・技術・技能」を自己研鑽することをもって達成されるものとされる。.

「基幹保育者」には、職場の保育実践において、「子ども」・「保護者」・「職員集団」において自らの役割を自立的に果たすには、専門的知識・技術・技能の自己研鑽とともに、少なくとも5年程度の職務経験を必要とすると考えられる。

しかし、本「保育コンソーシアムあいち」で実施した26年度に実施した同窓生を対象に実施した「卒業生就労状況調査」や愛知県関係機関の調査によれば、幼稚園の9割を支える私立にあっては就労2年、公・私立を含めた保育所にあっても、3年未満で離職する実態がある。

その保育職の離職理由によれば、厚労省が実施した調査とも一致するが、「労働条件」や「待遇」に関する理由が上位を占め、次いで「人間関係」上が理由に挙げられる。保育現場から保育経験の蓄積者が去ることは、基幹保育者養成の課題からみて何とか克服しなければならない第1義的課題である。

専門的知識と技術・技能の実践と、その振り返りと見直しをもとに保育実践が行われるということからすれば、基幹保育者には豊かな保育経験を必要とし、離職問題は「保育の質保証」にとって、少なからず影響を及ぼすこととなっている。

### 1.3. 養成教育（「就職前教育」）段階の課題

上述した基本原理との関係で提起されている養成教育段階の課題は、生涯研修の一環としての養成教育の位置づけと計画の重要性である。

具体的には、「教師としての人格を向上させることの重要性、および、継続教育と自己教育に対するレディネスと能力を開発することの重要性」（前掲ユネスコ国際教育会議「勧告」）が示されている。換言すれば、「専門職的自己開発」の総合的な基礎力の養成の重要性といえる。

養成教育段階の課題をこのように設定するとすれば、そこから養成教育における2つの重要な課題が導き出されるといえよう。

#### ①養成教育における学生の「参加」の重要性

ユネスコの生涯学習部門の責任者であったエットーレ・ジェルピは、生涯教育を構成する3つの要素として「自己決定学習」、「個々人の動機」、「主体的参加」を挙げているが、養成教育を学生の「自己決定学習」として組織する上からも、学生の「参加」こそが重要な課題として位置づけられよう（エットーレ・ジェルピ『生涯教育—抑圧と解放の弁証法』東京創元社、1983年）。

#### ②学校内外における学生の活動の積極的な助長、教育・保育職自体を対象化する学習の重要性

上記の生涯教育の3つの要素とも関連するが、学生の教育・保育職としての職業的な自立が自己決定として実現されることは、「専門職的自己開発」の上からも重要な要件であり、そのためにも、学校内外における課程外の学生の活動が積極的に助長され、教育・保育職やそれに係る学修自体を対象化しうる機会を多く経験することは重要な課題といえる。

### 1.4. 現職教育段階の課題

現職教育は、「専門職的自己開発」の上から、基礎段階としての養成教育段階と接続した継続教育の段階として、「専門職」としての「教職」の実現、テーマに則していえば、専門職としての在るべき姿を体現している「基幹保育者」養成にとってきわめて重要な段階として位置づけられる。そのような理解に立って、現職教育段階の課題をいくつか提起しておきたい。

① 現職教育は、教育・保育に係る職務の遂行と両立する形で具体化されなければその機会を享受できないという困難を伴っている。その関係で、現職教育の実施は、多様な形態が求められるということである。

具体的には、研修会（講座形式等）、実践研修（公開保育等）、e-ラーニング、通信教育等の当事者の事情に応じた多様な形態の現職教育の機会が提供されるべきといえよう。

② 職場に焦点を当てた現職教育の重要性である。

OECDの「教師政策」会議では、「学校に焦点を当てた現職教育」が議論のひとつの柱として取り上げられ、そこでは、『『学校に基礎をおくカリキュラム開発』のための能力を身につけるためには現職教育が不可欠であることとともに、そのような『カリキュラム開発』に参加すること自体が現職教育の主要な形態になることが繰り返し強調された」とされている（国立教育研究所内日本比較教育学会「教師教育」共同研究委員会編『教師教育の現状と改革』第一法規、1980 参照）。

教育・保育の職場において、保育者の職場に基礎をおく「カリキュラム開発」への参加をどのように実現していくのか、「基幹保育者」養成の上からも問われている重要な課題といえよう。

③ 関係者・関係諸機関のパートナーシップによる養成教育（「就職前教育」）と現職教育との統合の具体的なプログラム開発の重要性である。

この課題は、これまで言及した教師教育に関する国際会議等でも確認されている重要な課題であるが、保育コンソーシアムあいの追求してきた課題でもあり、「愛知県現任保育士研修運営協議会」等の活動においても追求されており、その基盤は私たちの取り組を通して築かれてつあるといえる。今後の継続的な発展が期待される。

④ 現職教育への参加を保障しうる職場条件の整備の重要性である。

多様な研修機会の実現、職場に基礎をおく「カリキュラム開発」等の課題の実現を通して、「基幹保育者」養成を推進する上から、それらの機会を当該保育者に保障しうる職場の条件をどう実現するかは避けてとおれない現実的な課題といえる。様々な制約条件の中で、それを可能にする条件整備に関係者のまさに共同の知恵と工夫が求められているとえよう。

関係者・関係機関のパートナーシップがこのような条件整備の面でも有用な役割を果たすことが期待されよう。

## 1.5. 現任保育者研修の課題

このことについては、勧告の教育者の「継続教育」の項で「 当局及び教育者は、教育の質及び内容並びに教育技術の体系的改善を確保するための現職教育の重要性を認識するものとする。」とあり、現任保育者研修の重要性について触れている。さらに、「当局は、保育職団体と協議の上、すべての教育者が無償で利用しうる広範な現職教育制度の確立を促進するものとする。」とし、保育者を雇用する県市町村又は法人等が、保育団体と協議の上、保育者すべてが無償で受講できる現任保育者研修制度の確立を期待している。

さらにその実施にあたっては、「このような制度には、多様な課程等を設けるものとし、保育者養成機関、科学的及び文化的機関並びに保育団体をその制度に参加させるものとする。」とし、保育指導者養成保育経験別研修・保育専門課題別研修等の多様な課程を設け、保育者養成校と保育関係団体の参加を期待している。

また、「特に、いったん保育職を離れた後に保育職に復帰する保育者のために、再教育課程を設けるものとする。」とあり、勧告では、（育児休業などで）保育職をいったん離れた者に対する、保育職復帰支援として再教育課程として「育児休業明け研修」などを設けるものとしている。

このことからすれば、本連携事業の「保育コンソーシアムあいち」が愛知県健康福祉部とともに取り組んできた基幹保育者養成のための「現任保育士研修ガイドライン」において、保育現場の実情を踏まえ明らかにしてきた保育士養成校と県・市町村・法人等が連携し、推進してきた「愛知県現任保育士研修制度」の先進性についてあらためて立証できる根拠として確認したい。

この「継続学習の課程」すなわち「現任保育者研修体系」の確立は、「基幹保育者」養成のための保育者の資格改善・職務の範囲拡大・昇進につながるものとし、保育内容及び方向の改善進歩につながるものでなければならないことも提言されている。さらに、当局は、国内外の見学も含めた研修への参加しやすい条件や学習条件を提供するとともに、保育者はその条件を十分活用することや、保育に関する研修を通じて得た養成校における研究の成果を取り入れるあらゆる努力をするものとすることを勧告しており、「園内研修」等を通じた職場内の成果の共有をも提唱している。

## 1. 6. 基幹保育者養成のための体系的学びの保障

保育専門職たる保育職の「継続学習」においては、保育職としての専門的「知識・技術・技能」の育成とともに、その「資質・能力」及び倫理についての「不断の自己研鑽」が求められる。

「継続学習」として、本事業で提起する取り組み内容は、「現任保育士研修ガイドライン」で明らかにしたように、次の研修体系として区分出来る。

一つは「経年別」研修であり、もう一つは「専門課題別」研修に区分することができる。

保育専門職たる学びの継続保障においては、保育職としての専門的「知識・技術・技能」の育成とともに、その「資質・能力」及び倫理についての「不断の自己研鑽」が求められる。

### (1) 「経年別研修」の課題

先にふれたように、「基幹保育者」養成ではその保育経験に対応した「経年別」研修が必要であり、その経験に応じたあらゆる研修の機会を通じた受講の機会が保障されなければならない。経年別研修が、保育者としてのライフサイクルを通じて系統的支援にもならなければならない。

代表校名古屋短期大学学生が学生自身に取ったアンケート調査によれば「あなたはいつまで働きたいですか?」の設問に対して「定年まで」と答えた学生比率は保育学部%短大保育でと%となっており、「結婚まで」と「出産まで」を含めるとなんと50%を超え、大学内のデータであるが他学部と比べ低く生涯の仕事と位置付けていない就労意識状況がうかがえる。

また、先に紹介した卒業生アンケートによれば、離職理由と復職条件に関する回答ではについては、厚生労働省調査では待遇問題に次いで2位に保護者や職場の人間関係を含めた「人間関係」と挙げているが、本事業における調査でも2位を占め、その「人間関係」を保護者との人間関係と職場の人間関係に分けて調査をしており、その「人間関係」と回答した多数は「職場の人間関係」を挙げている。復職条件についても、「待遇問題」について「職場の人間関係」を挙げていることから、経年別あるいは、職階別研修における取り扱うべき研修課題のヒントがある。

本事業における取組の「現任保育士研修ガイドライン」の到達を踏まえ、次の通り基幹保育者となるに向けての継続的学びの支援体系及び研修課題について提起したい。

#### ①新任者研修

就労前・新任者研修については、「保育現場理解」「保育者の役割基本理解」が第一の研修課題となる。

園の個別事情については、園内研修 OJT となるが、基本姿勢などの研修については園外における協働した研修 OFFJT が有効と考えられる。

保育者の基本姿勢の理解（「子どもの最善の利益・基本的人権擁護」「保育者としての守秘義務」、「保育者倫理」、「危機管理」等）、地域と家庭理解、配属職場（園児及び保護者、園を構成する教職員、施設設備、クラス編成、園の方針等）の理解、子どもの一日の生活理解、

## ②初任者研修

1年目の保育者は、他の保育者の指導助言を受けながら先輩保育者とともに、保育活動に参加することが収容な課題であり、研修においてもその実際について学ぶ必要がある。

主任研修にあっても、OJTとOFFJTが考えられ、OFFJTでは一般的課題、OJTでは先輩保育士の実践的アドバイスが中心となる。

「保育所保育指針」理解と先輩保育者との協働による実践、日案週案の作成と保育実践の振り返り

## ③2年目研修

2年目保育者にあっては、1年間の振り返りと結婚育児も展望した自らの保育者としての生き方を考える研修にならなければならない。

「保育者ライフサイクル」と保育者としての振り返りが主要な課題となるため、OFFJTとして、他園の保育者との情報交換を交えた振り返りの導入が適当と考える。

## ④3・4年目

保育者としての自立が、研修・目的の課題となる。

1人1人に対応した家庭・生育状況を踏まえた保育が行える。他のクラスとともに共有できる

## ⑤5年目研修

園の保育活動における中心的役割を果たすとともに、後輩保育者の育成のためのが中心的課題となる。

環境設定や遊具教材について配慮した実践を行うとともに、他の保育者にアドバイスができる。

初めて接する子どもに対応できる。

子どもの内面を理解できるとともに、適切な保育が出来る。

## ⑥中堅者研修

園の中核としての他の保育者に指導アドバイスができる。困難な問題について、同僚にアドバイスできるとともに、保護者対応ができる。

## ⑦10年目研修

園の保育活動の見本となると同時に、園の管理運営や保育実践の指導的役割とアドバイザーリスクとなる。

## ⑧産休・育児中保育者研修（職場復帰支援）

自らの子育て交流と育児不安の解消が目的となる。

保育者自らの保育体現が、保護者目線に立った保育の実践にとって必要な事であること。

育児休業法、乳児保育の基礎知識

婦人科、助産師、乳児保育担当講師等

## ⑨育児休業明け研修（職場復帰支援）

育児休業取得中の保育実践空白の補填と復帰支援

最近の保育事情、乳児保育の基礎、手遊びなど保育実技、保育子育て交流

## （2）「階層別研修」の課題

### ①主任研修

園内連携の組織化

ファシリテーターの役割

報・連・相談の徹底

- 保育者の保育実践及び生活相談
- 育児休業明け保育者支援
- 職種間課題の調整
- ② 園長研修
  - 園の管理運営
    - 行政との連携、定員管理、予算管理、リスクマネージメント
    - 園が保育者へ保障すべき基本事項の課題認識
    - 保育者の勤務管理と権利保障
      - 就労時間管理、産休・育児休業等の権利取得の推進、労働条件の改善・工夫
      - 職場の人間関係の改善
        - 保育者間の人間関係、保護者対応関係の相談
      - 保育者の学び研修機会の保障
      - 研修中の代替え者の配置
    - 園と地域連携
      - 保護者及び住民参加の園づくり
      - 保育養成共同教育推進（学生ボランティア受け入れ、インターンシップ）
  - (3) 「専門別研修」の課題
    - ①保育ケースワーク研修
      - 基礎、初級、中級、スーパーバイザー
    - ②保育内容別技術研修
      - 遊び、絵本と紙芝居、童謡、お絵かきと工作、乳幼児と体育
    - ③発達段階別保育内容研修
      - 乳児・3歳児・5歳児・就学前
    - ④障害児研修
      - 肢体不自由児・発達障害・自閉症児等
    - ⑤保育実習指導者養成研修
      - 保育実習課題と保育実習、保育学生理解、保育現場理解、保育学生支援
      - 養成校での事前実習指導（日案・週案の立て方指導等）及び実習反省会参加

## 1.7. 保育コンソーシアムあいちと基幹保育者養成の全体構造

図1.1は、基幹保育者養成にかかる上述した課題設定をふまえて、基幹保育者養成のプログラムの全体構造を、①各大学（養成校）、②各職場（幼稚園、保育所等）、③保育コンソーシアムあいちのプログラム相互の関連構造として示したものである。以下、若干の説明を加えておきたい。

- ① 各大学（養成校）の保育者養成にかかる固有のプログラムを教育課程内プログラムと教育課程外プログラム、さらには卒業生を対象とした就職後教育プログラムとして構成している。
- ② 各職場（幼稚園、保育所等）の現職教育プログラムについて、「実践の自己評価・自己省察、職場内研修、カリキュラムマネージメントの過程への参加等」として例示している。
- ③ 保育コンソーシアムあいちの基幹保育者養成に向けてのプログラムを、各大学間連携による教育課程内プログラムの開放プログラムと保育コンソーシアムあいち独自の学生の大学間交流を含む就職前教育プログラム、さらには保育コンソーシアムあいち独自の現職教育プログラムとで構成している。

保育コンソーシアムあいちは、これらの各段階、各種別の教育プログラムを基幹保育者養成に向けてコーディネートするとともに、その重要な一環として、独自のプログラム開発とその実施を担っていることを示している。

国や地方公共団体、教育保育関係団体が、基幹保育者養成の全体のプロセスに密接に関係していることも図示してあることを付記しておきたい。

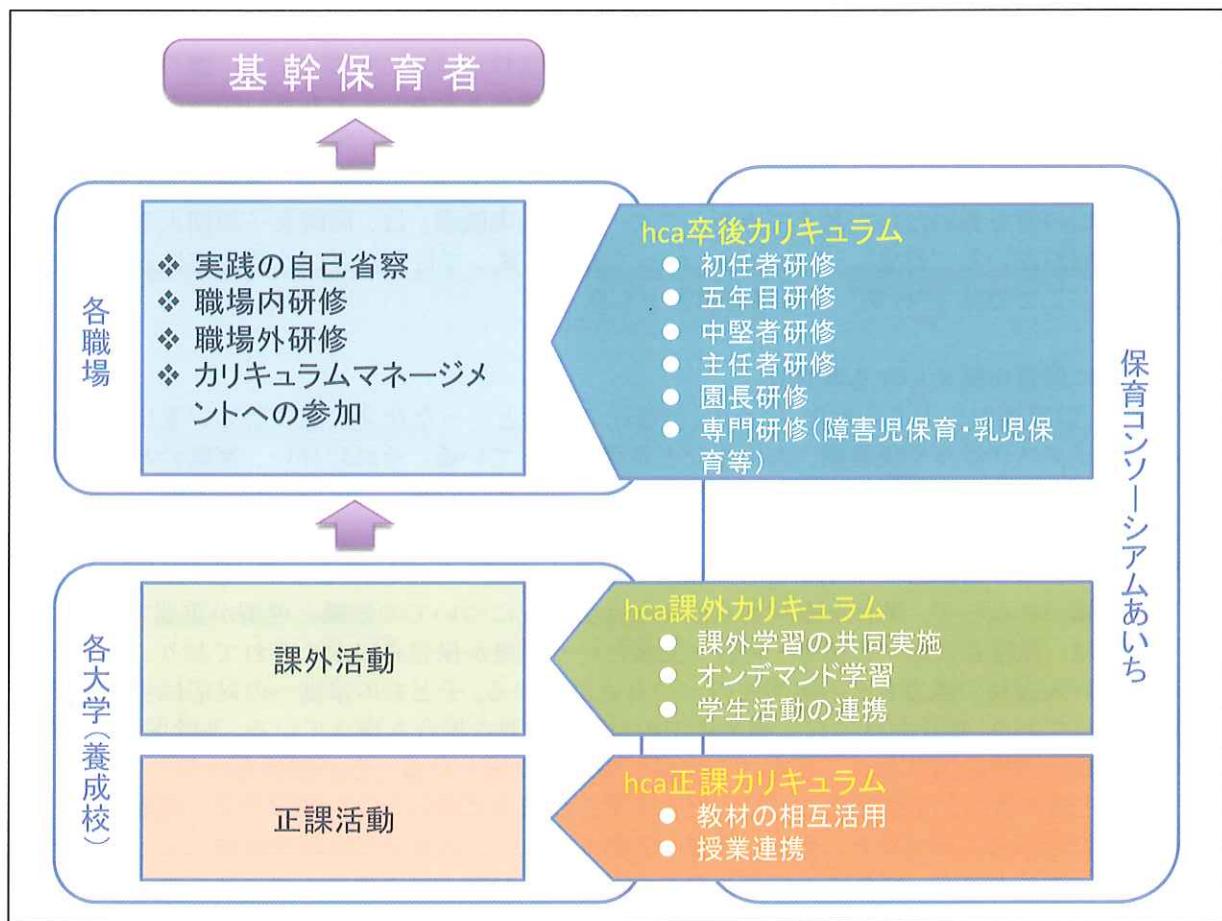


図 1.1 本プログラムによる基幹保育者養成のイメージ

### 1.8. 求める基幹保育者の具体像と養成のあり方

先に述べたように、本プログラムでは「職員集団において指導的役割を果たす保育者」である基幹保育者を養成の目標としている。保育現場で指導的な役割を果たすために必要な資質を、基幹保育者の具体的な姿として図 1.2 のように整理した。

保育では、しばしば「広い視野を持つことが大切」だということが言われている。これは例えば、関わっている目の前の子どもだけでなく他の活動をしている子どもたちの様子にも目を配ることであったり、今この瞬間だけでなくある程度長期的な見通しを持って対応を考えることであったりする。基幹保育者にはこのような姿勢がより強く必要であり、自分の保育だけでなく他者の保育、さらには園や地域全体の保育に目を向けることが求められる。そこで、まず大きく 2 つの視点を設けた。一つめは“見渡す”という横断的な視点であり、保育者を取り巻く様々な環境との関わりを考えるものである。もう一つは“見通す”という視点であり、子どもや保育環境のみならず保育者自身を含めた縦断的、長期的な捉え方である。

基幹保育者に必要な“見渡す”力を持つ保育者の具体的な姿として、①“行覚”する保育者（省察的実践家）、②多角的に保育を捉えられる保育者、③職員同士を繋げる保育者、④地域を繋げる保育者の 4 つを挙げた。また、“見通す”力については、⑤信念ある保育者、⑥愛をもった保育者（子どもの未来を思いやる保育者）、⑦保育界の未来を担う保育者の 3 つを具体像とした。それぞれの考え方について以下に述べる。

#### ① “行覚”する保育者（省察的実践家）

保育者は、日々の保育実践において「反省」や「省察」を繰り返しながら実践に臨むことで実

践力を高めている。ドナルド・ショーンはこれを「行為の中の省察」と呼び、自身の行為を省察し実践を通して知識を生成する新しい専門職像を「省察的実践家」とした。基幹保育者として同僚と連携を図る際には、このような省察的実践の積み重ねが非常に重要である。園や地域での事例検討会・保育カンファレンスにおいてその経験を同僚らと共有し、より良い保育を目指す保育者こそが基幹保育者である。

保育コンソーシアムあいちでは、連携大学の教育理念も大切にしながら、連携によりさらなる保育者養成の質を高めたいと考えてきた。この「省察的実践家」は、岡崎女子短期大学の創設者本多由三郎が説いた“行覚”、すなわち「行って覚る、覚って行う」という考え方を通じるという点から、ここでは『“行覚”する保育者』とした。

#### ⑥多角的に保育を捉えられる保育者

近年は、核家族化や少子高齢化、都市化、情報化の進行といった社会状況の著しい変化により、人々のライフスタイルや価値観、人生観などが多様化している。それに伴い、家庭のあり方や子育て、保育についての意識も大きく変化してきた。戸外遊びの減少に代表される家庭での過ごし方の変化や、共働き家庭の増加、所得格差の増大など、子どもたちの生活にもその影響は大きい。保育者はこのような状況の中で子どもの最善の利益を擁護しなければならず、そのためには保育の専門知識のみならず、保育を取り巻く様々な社会状況についての知識と理解が重要である。加えて昨今は、保護者に対する指導・相談・支援という要素が保育者に求められており、柔軟な他者理解や対人援助の能力もその専門性の一つとされている。子どもの家庭への対応は年々重要な課題となっており、担任だけでなく園全体での対応が必要な場合も増えている。基幹保育者には、他の教職員と連携を図りながら家庭への支援の中心的立場となることが期待される。

- 一方、生活の省力化や情報化などもたらす変化は日本に限ったことではなく、世界的にも同様の社会変化が起こっている。また、保育・子育てについての考え方は国や地域によって大きく異なっていることから、諸外国の保育に目を向け、様々な視点から保育を見つめることも、課題への対応力を養う一助となる。

#### ⑦職員同士を繋げる保育者

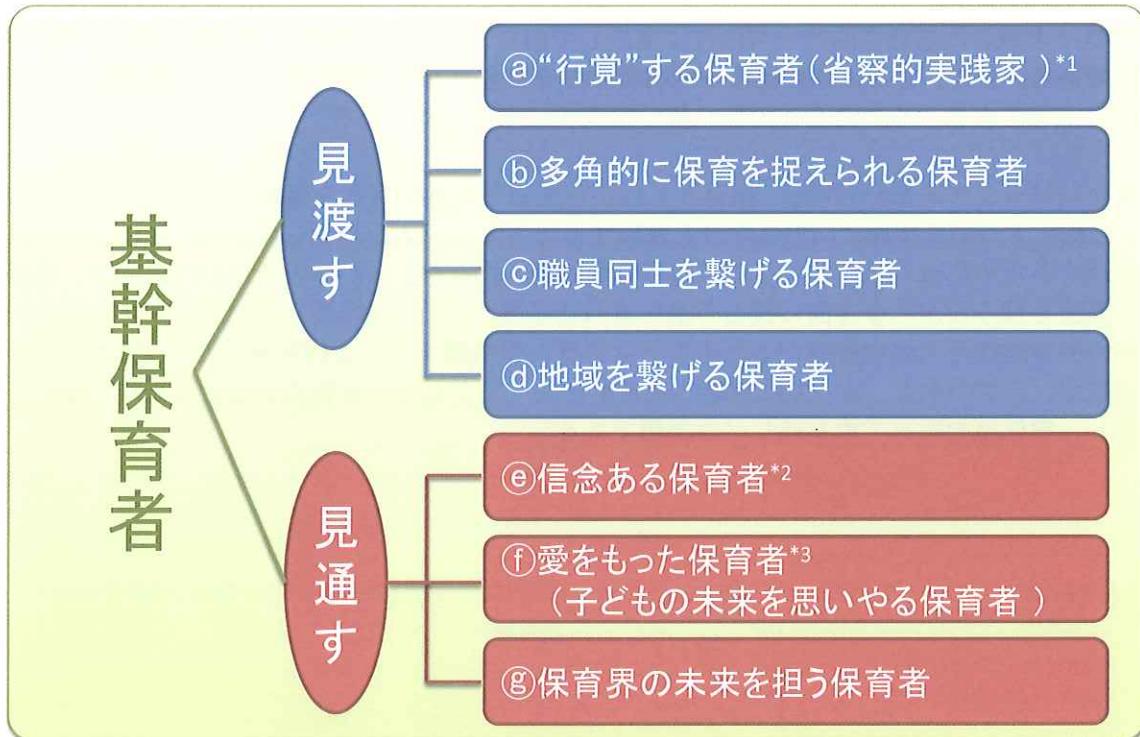
保育現場には複数のリーダー、すなわち基幹保育者が存在する。それは、園長・副園長・主任であり、さらには、学年主任や、職名を持たないがその対話力や実践力により周囲に影響を及ぼしている保育者である。年齢や保育経験、さらには保育への考え方などが異なる保育者集団においては、リーダーシップのあり方が園の保育運営において非常に重要である。基幹保育者には、園全体を見渡し職員相互の協力を引き出すことで、子どもの最善の利益を実現するための保育実践をリードする能力が求められる。

また、保育の活動は非常に幅広いため、自然や社会についての知識や、表現・運動の能力など、保育者には様々な資質が求められる。音楽や絵を描くことが得意な保育者、昆虫や草花の名前をよく知っている保育者などは、それらの分野において子どもたちに大きな影響力を持つ場合もある。このような特定の分野の知識・技能だけでなく、子ども同士の関わりを引き出す援助や保護者への対応などに力を発揮する保育者もいる。自分の持ち味を理解し、それを保育に活かしている保育者は、子どもたちの憧れであると同時に、同僚保育者からも手本とされ、結果として職場の保育力を高める力を持っていると言える。

#### ⑧地域を繋げる保育者

保育施設は地域の子どもを預かるというだけでなく、園外での保育に出かけたり、地域の人を施設に迎えたりするなど、地域との繋がりが非常に大きい。また、日常の保育活動や数々の行事の折に協力を得るなど、地域の人に支えられている面も多い。そのような機会に地域の人と触れ合うことは、子どもたちの発達にも欠かせないものである。また子どもたちが園外に出向き高齢者の施設を訪問したり、地域の行事に参加したりすることも、子どもの社会性の発達や自己認識などにおいてとても重要である。このような機会を通じて保育施設が地域の人同士を繋ぐ役割を果たすこともあり、日頃から園外との連携を構築し、地域全体の発展に貢献しようとすることも

基幹保育者としての重要な責務である。



\*1 行覚:おこなってさとる、さとつておこなう(岡短・岡女創始者の言葉) \*2 信念ある女性の育成(名短・桜花教育理念) \*3 愛をもって仕えよ(柳城建学の精神)

図 1.2 基幹保育者養成が目指す保育者像

#### ⑤信念ある保育者

基幹保育者の在り方についてのステークホルダーとの意見交換の中で、保育現場において次第に指導的役割を担うようになる保育者に共通の資質として、「目標とする保育者像が明確で、自らの職業としての保育職を含む長期的なライフプランを持っている」ことが示された。保育職には、単に専門的な知識や技能を身に付けるだけでなく、子どもと共に生活する者としての人格形成が求められる。基幹保育者とは、生活者としての保育者の在り方そのものが子どもに影響を与えることを自覚し、行動することができる保育者であるとも言える。このような点から、日頃から保育者としての自分の将来を見通し、自己研鑽を通して自分なりの保育観を確立する姿も基幹保育者の一つのあり方であると考える。名古屋短期大学・桜花学園大学の創設者大谷専の教育理念である「信念ある女性の育成」が目指すのはこのような保育者の姿であることから、『信念ある保育者』を基幹保育者の具体像とした。

#### ⑥愛をもった保育者（子どもの未来を思いやる保育者）

名古屋柳城短期大学では、学びや人間関係を通して自らの人間形成と保育者となる目的を強く自覚し、「愛をもって仕えよ」という建学の精神を礎にした生き方により今日の保育現場で活躍できる人材を育成している。保育者はまるごとの子どもを受け止め、護り、共に生活する中で、その子の今、そして将来に繋がる発育発達を支援すべき存在である。『愛をもった保育者』とは、子どもの将来を見通し、長期的な展望を持って保育に臨む姿勢を示している。

#### ⑦保育界の未来を担う保育者

より良い保育を行うためには、保育施設や保育者を取り巻く環境を整えることも重要である。とりわけここ数年は、待機児童の問題に代表されるように、保育についての社会的な評価は厳しくなっています。

い状況にある。待機児童をなくすためには保育職の地位向上が必須であるし、保護者の要望に応え、質の高い保育を実現するためには保育者養成のあり方をより良いものにしなければならない。

保育に求められる社会的ニーズは常に変化しており、それらを見通して対応することもまた、重要である。園の、さらには自治体や地域全体の今後を見通し、現在及び将来の社会的ニーズに対応しようとする、そのような力量も基幹保育者に求められている。

保育コンソーシアムあいちでは、保育のこれからを担う基幹保育者を養成するという目的意識を持ち、これら7つの具体像に向けた学びを保障するカリキュラムを検討してきた。先に示した具体像に到達するためには、保育者としての基礎的な知識・技能をしっかりと身につけた上で、現場での保育経験を積みながら多方面に渡る研鑽を重ねる必要がある。昨今の日本社会の大きな変化の中で保育の中核を担う人材を養成するためのプログラムを構築することは容易なことではないが、保育者養成が、日本の未来、ひいては地球の未来を背負う子どもたちを育成する土台作りであることを自覚し、責任感を持って取り組むべき課題である。

## 第2章 基幹保育者養成プログラムの概要

### 2.1. 正課・課外・卒後の3段階のカリキュラム

先に述べたように、基幹保育者は、養成校で身につけた知識・技能を礎にしながら、保育現場に出てからの日々の実践を通した学びの蓄積をもって徐々に近づいていくものである。従って、在学中から高い意識を持ち、自律した学びを積み重ねることが必要である。

本プログラムでは、在学中から卒業後までの一貫した養成プログラムこそが、基幹保育者養成に必要だと考えた。また、後に詳述するが、現在の正課カリキュラムに本取り組みのための独自科目を加えることが難しいという状況や、必ずしも保育職を目指す学生全てが基幹保育者に向けた学びをすることが望ましいとは言えないことなどから、在学中のカリキュラムとして正課カリキュラムと課外カリキュラムを設けることとした。以上のことから、本プログラムは図2.1及び図2.1に示すように、正課カリキュラム、課外カリキュラム、卒後カリキュラムの3つで構成されている。

正課カリキュラムでは、5つの養成校いずれもが幼稚園教諭と保育士資格取得に必要な内容を学習する中で、基幹保育者に必要な知識や技能も身につけられるように工夫をしている。大きな柱の1つが実践的活動の導入である。今日の初任保育者の課題とされている具体的に保育を構想する力や保育活動の実践力を高めるためには、養成校での学びにおいてできるだけ具体的な保育のイメージを持てるようにすることが重要である。

一方、正課カリキュラムに十分に盛り込むことができない内容を課外カリキュラムで学べるよう、在学中に履修可能なプログラムを用意した。例えば、「フレーベルの保育実践」、「アレルギー大学」、「海外の保育」など、授業では十分に触れられない内容を深めることができるよう、オンライン学習の教材を用意している。また、幼児体育実践指導者研修は、保育現場における運動指導をより実践的に学ぶ場として、講義と実技からなる講座を開催している。講義についてはオンライン受講ができるようにした。これら以外にも、「幼児の運動遊び」を学ぶ動画コンテンツや、就職への意識を高めるための保育現場からのメッセージである「現場が求める保育者とは」などがあり、今後も順次増やしていく予定である。学生達はこれらの課外カリキュラムを履修する中で、基幹保育者のイメージを明確にし、自らの保育職への歩みについて長期的な展望を持ち取り組むことができるようになる。

卒業後、保育現場に出た保育者は、これまでの養成課程と離れ、勤務先から指示された研修や自

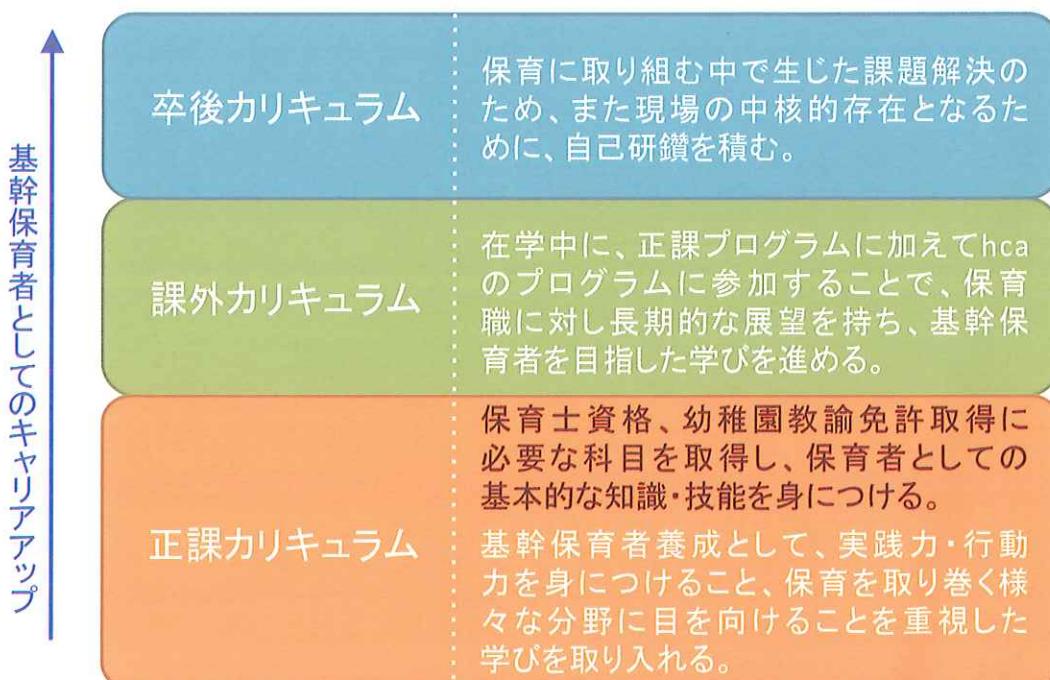


図2.1 基幹保育者養成プログラムの構造

らの興味関心に応じた研修に参加するのが一般的である。しかし、保育現場で用意されている研修会は、「障がい児への対応」や「運動遊びの方法」、「季節に応じた造形教材」など、日々の保育における知識や技能を補完するためのテーマが多く、現場の指導的役割を担うための体系化された研修は多くは見当たらない。従って、養成校が基幹保育者を養成目標としたプログラムを用意することは、保育現場の発展を目指す上では非常に重要なことである。本プログラムでは、現職者が保育現場での経験を再度見つめ直し、他者と協働する中でより進化した学びとする機会として、卒後プログラムを位置づけた。

## 2.2. 基幹保育者養成カリキュラムを構成する手立て

先に述べたような3段階のカリキュラムの考え方に基づき、基幹保育者の具体像に迫るための手立てを検討した。検討に当たり、まず①～⑧の7つの具体像それぞれについて、正課カリキュラム、課外カリキュラム、卒後カリキュラムによる成長のめやすを明確にした（表2.1）。そして、これら7つの具体像と成長のめやすに近づくためのプログラムの作成について、試行を重ねてきた。

例えば、④“行覚”する保育者（省察的実践家）になるための基礎としては、まず正課カリキュラムにおける学外実習の事前・事後指導を充実させ、計画-実行-評価-改善というサイクルの重要性の理解を図ることとした。また、実践の機会を増やすことこそが“行覚”する保育者に向けて最も重要であるため、正課カリキュラムの中で、模擬保育を取り入れたり、付属幼稚園や地域の親子と合同での活動を増やしたりするなど、保育実践の機会をより多く保証した。また、ステークホルダーとの協力の下、ボランティアやインターンシップなどを推奨し、正課教育では十分でない部分については課外での活動を促している。さらに、基幹保育者養成の課外カリキュラムとして、「幼児体育実践指導者研修」を始めとして、実践を伴う研修の機会を設けている。

⑤多角的に保育を捉えられる保育者については、クラウド型教育支援システム（Learning Management System：以下LMS）“manaba”を活用したオンデマンド学習のコンテンツを用意し、正課カリキュラムでは十分に学ぶことができない内容を自主的に学ぶ環境作りを行った。これまでに「フレーベルの保育実践」、「海外の保育」、「幼児の運動遊び」などのコンテンツを作成、活用しており、その詳細は後に示す。

他の5つについても同様に有効な手立てを検討し、試行的に取り組んできた。本プログラムでは、これらの手立ての一つ一つを『学課』と呼ぶことにする。表2.2はこれら7つの到達目標と手立ての関係を示したものである。

表 2.1 基幹保育者養成における到達目標と成長のめやすす

keyword	到達目標	成長のめやすす		
		保育者（基礎）	基幹保育者（在学）	基幹保育者（卒後）
基幹保育者 職員集団において指導的役割を果たす保育者	② “行覚”する保育者（省察的実践家） 日々の保育実践において「反省」や「省察」を繰り返し、実践力を高める保育者	□自分の学び（保育）を振り返る機会ににしており、方法を検討し、改善に努めている。	□自分の学び（保育）を振り返る機会に参考に学び（保育）を振り返り、方法を改善し、改めて参考に学ぶ。また、他の者と共同して方法を検討したり、その成果を他者に伝えられる機会を作つたりとしている。	□自分の学び（保育）を振り返る機会に参考に学び（保育）を振り返り、方法を改善し、改めて参考に学ぶ。また、他の者と共同して方法を検討したり、その成果を他者に伝えられる機会を作つたりとしている。
		□授業での学びだけでなく、メディアから常に保育に関する情報収集をし、広い視野で保育を捉えようとしている。	□文獻やメディアから常に保育に関する情報収集をし、広い視野で保育を捉え、実践に活かしている。	□文獻やメディアから常に保育に関する情報収集をし、広い視野で保育を捉え、話題をし合っている。
	⑥ 多角的に保育を捉えられる保育者 保育の専門知識のみならず、保育に目を向け、広い視野から保育を見つけることができる保育者	□授業や課外活動において、他者との協力を図る心がけている。	□授業や課外活動において、他者との協力を図る心がけているとともに、自分の得意分野を自覚し、他者への助言を行っている。	□保育において他者との協力を図る心がけるとともに、自分の得意分野を自覚し、他者への助言を促す。また、職員同士の協力を促す働きを行っている。
		□授業や課外活動での学びにより、地域の人と協同することの重要性を理解している。	□授業や課外活動での学びにより、地域の人と協同する活動に取り組み、地域全体の発展に繋がる活動に参加している。	□園外の人々と交流し、地域全体の発展に繋がることの協力をしていく。
	⑤ 地域を繋げる保育者 園全体を見渡し、職員相互の協力により子どもの最善の利益を実現するための保育実践をリードする保育者	□日々の学びに満足する中で、自分なりの保育観を確立しようとしている。	□保育者としての自分のキャラクターを客観的に見つめ、自己研鑽を続ける中で、自分なりの保育観を確立していく。	□子どもとしての自己のキャラクターを客観的に見つめ、自己研鑽を続ける中で、自分なりの保育観を確立していく。さらには、他者のキャラクターに繋がる助言を行っている。
		□子どもたちの将来を見通し、自己研鑽を通して自分なりの保育観を確立する保育者	□数ヶ月先、1年先の子どもの姿を意識して保育をしようとしている。	□子どもが成長を数年、数十年先まで見通して保育をしている。
	① 愛をもった保育者 (子どもの未来を思いやる保育者) 子どもの将来を見通し、長期的な展望を持つ保育に臨む保育者	□現在の保育を取り巻く情勢に意識を向けて、保育の将来について考えたり、意見交換したりしている。	□子どもの成長を数年、数十年先まで見通して保育をするとともに、園全体の見通しをもって系統的に取り組むことを実践している。	□保育の将来を見通して実践する中で、園全体が現在及ぶ将来的社会的ニーズに対応できるよう取り組んでいる。
		□現在の保育を取り巻く情勢に意識を向けて、保育の将来について考えたり、意見交換したりしている。	□現在や将来の社会的ニーズについて想定しながら、自分なりの対応策を考え、実践している。	□保育の将来を見通して実践する中で、園全体が現在及ぶ将来的社会的ニーズに対応できるよう取り組んでいる。

表2.2 基幹保育者養成における到達目標とそれを実現するための手立て

keyword	到達目標	到達目標を実現するための手立て (=基幹保育者養成共同教育プログラム)
基幹保育者 :職員集団において指導的役割を果たす保育者	日々の保育実践において「反省」や「省察」を繰り返し、実戦力を高める(保育者 ②“行覚”する保育者(省察的実践家)  保育の専門知識のみならず、保育を取り巻く様々な社会状況や諸外国の保育に目 を向け、様々な視点から保育を見つめることができる保育者 ③多角的に保育を捉えられる保育者  園全体を見渡し、職員相互の協力による子どもたちの最善の利益を実現するための保 育実践をリードする保育者 ④職員同士を繋げる保育者  園外との連携を構築し、地域全体の発展に貢献できる保育者 ⑤地域を繋げる保育者  保育者としての将来を見通し、自己研鑽を通して自分なりの保育観を確立 する保育者 ⑥信念ある保育者  子どもたちの将来を見通し、長期的な展望を持つて保育に臨む保育者 ⑦愛をもつた保育者(子どもたちの未来を思いやる保育者)  園の、さらには自治体や地域全体の今後を見通し、現在及び将来の社会的ニーズ に対応しようとする保育者 ⑧保育界の未来を担う保育者	<input type="checkbox"/> 正課) 学外実習の事前事後指導の充実 <input type="checkbox"/> 正課) 授業における実践活動の充実 <input type="checkbox"/> 課外) 幼児体育実践指導者研修 <input type="checkbox"/> 課外) インターンシップ、保育ボランティア <input type="checkbox"/> 課外) オンデマンド学習「フレーベルの保育」 <input type="checkbox"/> 課外) オンデマンド学習「海外の保育」 <input type="checkbox"/> 課外) アベルギー大学 <input type="checkbox"/> 課外・卒後) 各キャンパスの講演会の受講(配信による共有) <input type="checkbox"/> 正課) 授業での協同活動 <input type="checkbox"/> 課外) 学生活動の大学間連携 <input type="checkbox"/> 正課) 授業内での社会的活動 <input type="checkbox"/> 課外) 課外活動での社会的活動 <input type="checkbox"/> 課外) インターンシップ、保育ボランティア <input type="checkbox"/> 課外) オンデマンド学習「現場が求める保育者像」 <input type="checkbox"/> 課外・卒後) 現職保育者との交流会 <input type="checkbox"/> 課外・卒後) 各キャンパスの講演会の受講(配信による共有) <input type="checkbox"/> 卒後) hca研修プログラム <input type="checkbox"/> 正課) 授業の工夫・改善(保育内容・基礎教育) <input type="checkbox"/> 課外・卒後) 現職保育者との交流会 <input type="checkbox"/> 卒後) hca研修プログラム <input type="checkbox"/> 基幹保育者養成プログラムについての周知 <input type="checkbox"/> 卒後) hca研修プログラム

表 2.3 基幹保育者ルーブリック① 保育者（基礎）

項目	指標	自己評価
	評価年月日	（評価基準 1：取り組んでない 2：とても問題がない 3：まだ課題が多い 4：ある程度達成できたら 5：かなり達成できた）
保育・教育についての理解	教育・保育職の意義や教員の役割、職務内容、子どもに対する責任を理解している。 教育・保育の社会的・制度的・経営的理屈に必要な基礎理論・知識を習得している。	
子どもについての理解	子どもが理解のために必要な心理・発達論の基礎知識を習得している。 個々の子どもの特性や状況に応じた対応の方法を理解している。	
他者との協力	他者の意見やアドバイスに耳を傾け、理解や協力を得て課題に取り組むことができる。 集団において、他者と協力して課題に取り組むことができる。	
コミュニケーション	集団において、率先して自らの役割を見つけたり、与えられた役割をきちんとこなしたりすることができます。 子どもの発達過程を考慮して、適切に接することができます。	
保育者（基礎）	子どもの自線にあわせ、積極的に言葉を掛けるなど、親しみを持つ態度で接することができます。 接拶、言葉遣い、服装、他の人のへへの接しなど、社会人としての基本的な事項が身についている。 これまで慶修した教育・保育内容の各領域について理解している。 幼稚園教育要領・保育所保育指針の内容を理解している。 教育・保育課程の編成に関する基礎理論・知識を習得している。 保育内容の指導法についての基礎理論・知識・技能を習得している。 情報教育機器の活用にかかる基礎理論・知識を習得している。 子どもの発達と保育内容を考慮した活動を構想し、子どもの反応を想定した指導案としてまとめることができる。 指導計画のねらいに応じた教材・資料を開発・作成することができる。 發問、話し方など、教育・保育を行う上での基本的な表現の技術を身に付けていく。 子どもの発達と保育内容を考慮し、ねらいに応じた環境を構成することができる。 学外実習では、自分が行った保育実践（参加実習、指導実習）の様子を実習記録に整理し、改善点や今後の課題を明確にしている。 学外実習終了後に、実習施設や学校で設けられた反省の機会を通して、今後の自己課題を明確にしている。 授業での模擬保育や保育実践に積極的に取り組み、そこでの経験を振り返り、自己的課題を明確にしている。 自己の課題を認識し、その解決にむけて、学び続ける姿勢を持っている。 教育・保育に関する新たな課題に関心を持ち、自分なりの意見を持つている。	
課題探求		

表 2.4 基幹保育者リーフリック② 基幹保育者（在学／卒後）

項目	指標	自己評価		
	評価年月日	（ 評価基準 1：取組んでいない 2：とても認めていない 3：まだ認めてない 4：ある程度認めていた 5：かなり認めていた ）		
①省察的実践	学外実習では、学校や実習施設から指示された実習記録以外にも自分の保育実践の記録を作成し、自分なりの改善策を見出しができる。 学外実習終了後に、他者と共に実習での保育実践について振り返るなど自主的な反省の機会を設けて、自分が目指す保育のあり方や保育の力量を高めるための課題について他者と意見交換ができる。			
基幹保育者 (在学)	保育ボランティアやインターンシップ、hca 「児童体育実践指導者研修」への参加によって子どもと関わる機会を自ら作り、保育実践の能力が身についている。			
②多角的な保育の理解	日頃から社会の動向に目を向け、所属校やhcaによる講演会・研修会に参加するなど、保育や子育てに関する情報を収集し、保育のプロとしての知識を持つている。 「アレルギー大学」や各種講座を通じて、保育における諸問題への対応方法を身につけている。 オンラインマンド学習「海外の保育」や各種メディア、さらには留学などの体験学習を通して、諸外国の保育についての知識を得て、保育を広い視野で捉えることができる。			
③リーダーシップ	オンラインマンド学習「フレーベルの保育実践」・「幼児の運動遊び」や各種メディアでの情報収集を通じて、様々な保育のあり方を理解している。			
④地域との連携	自分の得意分野を把握し、その技術や知識を他者に伝えている。			
⑤保育観の確立	他者と共に課題に取り組む中で、全体を見渡して役割分担を提案したり、到達目標を見通して他者に声を掛けたりすることができる。			
⑥子どもの将来への見通し	「保育学生合同セミナー」などの学生間連携活動や課外活動に積極的に参加し、組織の一員として、他者と協力しながら全体の成果に貢献することができる。			
⑦保育界の貢献	授業や課外活動において地域社会と関わる活動に積極的に参加し、地域との連携・協力の重要性、そのあり方を理解している。			
①省察的実践	オンラインマンド学習「現場が求める保育者像」の受講や「現職保育者との交流会」・各種講演会への参加などを通じて、自分なりの保育観を確立している。			
②多角的な保育の理解	小学校以上の教育について関心を持ち、学童期以降の発達や学習指導要領をはじめとする教育内容をある程度理解している。			
基幹保育者 (卒後)	③リーダーシップ	⑧保育界の将来への貢献	⑨保育界の将来への貢献	⑩保育界の将来への貢献
④地域との連携	日頃から社会の動向に目を向け、所属先や地域による講演会・研修会への参加や、各種メディアでの学習など、保育や子育てに関する情報の収集に努め、広い視野で保育を捉えている。			
⑤保育観の確立	自分の得意分野を把握し、その技術や知識を他者に伝えている。			
⑥子どもの将来への見通し	他者と共に課題に取り組み中で、全体を見渡して役割分担を提案したり、到達目標を見通して他者に声を掛けたりすることができる。			
⑦保育界の貢献	地元社会と関わる機会を積極的に取り入れ、地域との連携・協力を推進している。			
⑧保育界の将来への貢献	保育に関する書籍を読んだり、保育について他者と意見交換したりするなど、自分なりの保育観を確立している。			
⑨保育界の将来への貢献	小学校以上の教育について関心を持ち、学童期以降の発達や学習指導要領をはじめとする教育内容をある程度理解している。			
⑩保育界の将来への貢献	社会における保育職の責任を理解し、後進育成に努力している。			

## 2.3. プログラム作成における組織間の連携-大学間連携、ステークホルダーとの連携-

本プログラム作成では、これまでに連携校間での協議とともにステークホルダーとの意見交換を行ってきた。また、愛知県では現任保育士研修協議会が保育士研修の企画・運営を行っていることから、現任保育士研修協議会との協力により卒後研修のプログラム作成のための基礎的研究にも取り組んできた。

連携校間では、まず保育内容担当者が一同に会して、各校での保育内容関連科目の授業内容や科目間の協力体制などについて情報交換を行った。5領域の指導法の科目の数や科目編成、教授内容、科目間連携の方法など、養成校によって様々な違いがあることを共有しつつ、各大学の優れた点を学ぶことができた。ここでの議論から、基幹保育者養成プログラムでは、各大学の特徴を優先すること、共同化できる部分を精査してその分野での保育コンソーシアムあいち独自プログラムを作成することが確認された。

具体的なプログラム全体の作成作業については、各大学の代表者からなる実務統括委員会で検討し、進めてきた。実務統括委員会には各大学より1、2名の教職員が委員として選出され、月1回程度の会議において、基幹保育者養成プログラムの内容や、保育コンソーシアムあいちの事業運営に関わる事柄を協議してきた。教員と職員が一緒になって作成することで、正課科目での教育と課外活動での教育を一体として進められている。特に学生活動の大学間連携は本プログラム独自のものであり、普段は各大学の職員が連携してサポートをしながらも、行事の際にはそれぞれの大学の教員が参加して、活動の支援を行っている。

一方、実務統括委員会とは別にプログラム作成の具体的な作業を行う単位を3つに分け、第1ユニット、第2ユニット、第3ユニットとした。それぞれのユニットには、各連携校から専門分野に応じた教職員が参加した。

ステークホルダーからは、主に月1回の運営委員会にて基幹保育者養成プログラムへの意見を聴取するとともに、必要に応じて助言を仰いだ。この交流から、就職情報の相互提供や、学生への就職支援など協力する事項が増え、協働して基幹保育者を養成する仕組み作りが徐々にできつつあると言える。しかし、全てのステークホルダーとこのような連携が取れている訳ではないため、その辺りが今後の課題である。

## 2.4. 学修成果の評価

学生及び卒業生は、これらのカリキュラムに取り組む中で基幹保育者としての力量を身につけていくことになる。基幹保育者はその性格上、到達度の評価が非常に難しい。また、これまで中間的な役職は位置づけられておらず、そのための試験や評価基準も設けられていなかった。そこで、保育コンソーシアムあいちでは、基幹保育者への学びの過程を可視化するものとして、基幹保育者ポートフォリオを作成した。このポートフォリオにより、学習者自身、さらには養成に携わる養成校教職員や保育現場の関係者が学びの蓄積や成果を確認することができる。また、到達度を評価する指標として基幹保育者ルーブリック(表2.3、2.4)を作成し、ポートフォリオとともに活用できるようにした。

基幹保育者ポートフォリオは、各大学がこれまでに使用してきたポートフォリオを基礎にして、そこに基幹保育者養成プログラム関連の記録を追加する形にした。各大学とも「教職実践演習(幼稚園)」や教育・保育実習の事前事後指導、ゼミなどでポートフォリオを活用していた。そこで、課外カリキュラムと卒後カリキュラムの受講記録一覧、受講学課での成果物、基幹保育者ルーブリックをそこに追加して綴ることとした。これにより、学習者は、在学中から卒後までの自分の学びを俯瞰したり、その時々に得たことを振り返ったりすることが可能となる。活用の詳細は後述する。

### 2.4.1. 保育者基礎力に関する自己評価尺度

表2.5 保育者基礎力に関する自己評価尺度

	1 うほ 思と わん など いそ	2 思あ わま りな いそ う	3 いど えち なら いと も	4 うや やそ う思	5 思非 常う にそ う
Q1 私は子どもにわかりやすく指導することができると思う。					
Q2 私は、子どもの能力に応じた課題を出すことができると思う。					
Q3 保育プログラムが急に変更になった場合でも、私はそれにうまく対応できると思う。					
Q4 私は、どの年齢の担任になつても、うまくやっていけると思う。					
Q5 私のクラスに問題があったとしても、うまく対処できると思う。					
Q6 私は、保護者に信頼を得ることができると思う。					
Q7 私は、子どもの状態が不安定な時にも適切な対応ができると思う。					
Q8 私は、クラス全体に目を向け、集団への配慮も十分できると思う。					
Q9 私は一人一人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う。					
Q10 私は、子どもの活動を考慮し、適切な保育環境(人的・物的)に整えることに十分努力できると思う。					

基幹保育者養成プログラムによる学習効果測定の必要性は事業開始直後から議論されてきたが、意見が多岐に渡り、なかなか適當な評価手法が確立されなかつた。表2.3、2.4の基幹保育者ループリック作成の前に、表2.5に示す「保育者基礎力の自己評価指標」を作成し、2014年度、2015年度に連携校の全学生に調査を行つた。この指標は三木と桜井（1998）による保育者効力感尺度を参考にして作成した。

この結果の一部を表2.6、図2.2に示す。5段階の尺度を点数とみなしたときのQ4、Q8、Q9の平均点では、連携校の3短期大学の1年生と2年生との間には差がほとんど見られなかつた。他の7項目についても同様の傾向であった。また、5段階の自己評価の割合で見ると、Q9「私は一人一人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う。」では短期大学2年生の方がやや高評価が多くなつてゐるが、Q4やQ8では短期大学の1年生と2年生の評価の割合に差は認められなかつた。保育に関わる能力に関する自己評価がこのように学年にともなつて変化しない、または低下する傾向は先行研究にも見られ、その理由として、1年生では自分の能力について客観的に評価するための基準が不明確なまま自己評価をしているが、2年生になると学外実習などで自己の力量が充分ではないと実感していると推測される。四年制大学学生でも、1年生と2年生を比較すると同様の傾向が認められ、2年生以降は学年があがるに連れて評価が高くなる項目があつたが、学習成果の顕著な向上を確認することは困難であった。

以上の結果から、この尺度では保育者としての成長度合いを適切に把握することは困難であることが示された。また、この尺度の項目は基幹保育者の到達目標と一致しているとは言えないことから、新たな測定手法の開発に取り組んできた。

表2.6 保育者基礎力に関する自己評価の学年別平均点

	Q4.私は、どの年齢の担任になつても、うまくやっていけると思う。		Q8.私は、クラス全体に目を向け、集団への配慮も十分できると思う。		Q9.私は一人一人の子どもに適切な遊びの指導や援助を行えると思う。	
	短大1年生	短大2年生	短大1年生	短大2年生	短大1年生	短大2年生
平均値	3.01	2.98	3.10	2.97	3.09	3.15
標準偏差	0.78	0.82	0.72	0.79	0.69	0.76
標本数	560	597	560	597	560	597

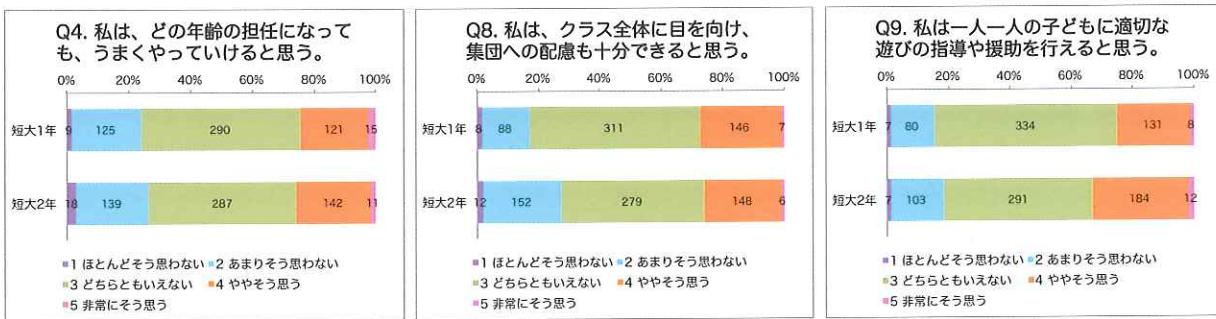


図 2.2 保育者基礎力に関する自己評価の割合

#### 2. 4. 2. 基幹保育者ループリック

一方、基幹保育者ループリックは、基幹保育者を目指す学生が、ポートフォリオを活用して自分の学びを確認する過程で、目指す具体像にどの程度近づいているかを自己評価するためのものであり、卒後も見通した内容を目指した。評価項目については、幼稚園教諭養成で用いられている各大学の履修カルテの評価項目に、基幹保育者養成の独自項目を加えて作成した。表2.3に示す『基幹保育者ループリック① 保育者（基礎）』は、各校でこれまで使用されていた幼稚園教諭養成の履修カルテの指標をそのまま用いている。そのため、学校毎に項目や指標は異なっている。『基幹保育者ループリック② 基幹保育者（在学／卒後）』（表2.4）は基幹保育者養成プログラム独自のものであり、7つの到達目標それぞれに対して設定した。このような指標について、年に数回の自己点検の機会を設け、基幹保育者への学習成果の指標としている。例えば名古屋短期大学では、1年次5月、1年次1月、2年次4月、2年次9月、2年次1月の計5回実施を試みている。卒後については、評価票をHPからダウンロードできるようにして、隨時自己評価できるようにしている。在学中の評価票と比較することで、自分の成長を確認することも可能である。

一方、個々の学課における学びについては、さらに詳細な観点で評価する必要がある。そこで、幾つかの学課には固有のループリックも作成している。一例として、「幼児体育指導者研修」のループリックを当該学課の報告部分で紹介する。このようなループリックは、それぞれの学課において身に付けるべき内容を明確化し、基幹保育者に向けて学生自身が目的意識を持って取り組むために重要であり、今後は学生による自己評価に加えて学課担当者や所属する学科の教員からの評価の在り方について検討したいと考えている。



## 第3章 正課カリキュラムにおける基幹保育者養成

対応する目標

- Ⓐ ⓒ ⓔ Ⓠ

### 3.1. 保育者養成における正課カリキュラムの現状と課題

現在、ほとんどの保育者養成課程では、幼稚園教諭免許状と保育士資格の両方を取得できるよう教育課程が組まれている。そのため、科目構成のかなりの部分は免許状・資格に必要な科目である。短期大学では、幼稚園教諭二種免許状取得に必要な単位数が 62 単位、保育士資格取得に必要な単位数は 68 単位で、重複する科目を考慮しても課程の修了までには非常に多くの単位を履修しなければならない。従って、2 年間でこれらを教授する短期大学の場合、大変過密な時間割となっている。四年制大学では幼稚園教諭一種免許状取得のための単位が 124 単位と増加するため、やはり時間割には余裕があるわけではない。

一方で、保育を取り巻く社会情勢は大きく変化し、従来の教育内容だけでは不十分な点も増えている。例えば保護者支援、障がい児支援、虐待などへの対応、食物アレルギーや他のアレルギーへの対応など、いずれもかなり専門的な知識を必要とする課題であるが、現行の保育者養成カリキュラムの中で得た知識だけでは現場での対応において十分とは言えない。

このような状況から、本プログラムでは、在学中の正課カリキュラムを通じて、保育現場で職員集団の中核を担うという高い意識形成を目指し、基礎的な技能とともに、実践を省察する力の育成【Ⓐ “行覚”する保育者（省察的実践家）】や、対話力、リーダー性の向上【Ⓑ 職員同士を繋げる保育者】、自分の将来像の明確化【Ⓓ 信念ある保育者】、さらには【Ⓕ 愛をもった保育者（子どもの未来を思いやる保育者）】に重点を置くことを目標とした。そして、免許状と資格取得のためのカリキュラムに加えて学ぶべき内容については、課外カリキュラムで深めることができるようにした。

### 3.2. 基幹保育者養成に向けた授業の工夫・改善

#### 3.2.1. 学生への基幹保育者養成プログラムの周知

前項で述べたように、基幹保育者養成を進める上で、正課のカリキュラムを大きく変更した独自プログラムの実施は困難であったが、それぞれの授業科目において基幹保育者を目指すための基礎作りを図ってきた。基幹保育者を養成するには、まず、「基幹保育者とは何か」について学生に丁寧に伝えることが必要性である。個々の学生の中には、入学時に「一生続けたい」、「長く続けるため、公務員を目指している」、「現場で長く働いて園の運営に携わりたい」と思っている学生が多数存在する。また、どの連携校も、在学生に対して、充分な保育経験を積んで園の保育、地域の保育を担う人材への成長を期待して、就職支援を行っている。本共同教育事業では、全学生に基幹保育者を目指すことを求めるわけではないが、今後の保育の発展の責務を担う養成校としては、できるだけ多くの基幹保育者を育て、保育の質の向上に貢献することこそが養成校の責務だと考えている。

しかし、これまでには在学生や卒業生に対して「保育職に長く従事し、地域の保育をリードしていくって欲しい」と個々の教職員からのメッセージとして伝えることはあったが、卒業後のキャリアアップに関わる組織的な教育は行っていなかった。この大学間連携共同教育事業では、「基幹保育者」をキーワードに、学生に対して卒後のキャリアアップも視野に入れた目標設定を促すことを、基幹保育者養成プログラムの構築と並行して行ってきた。

学生への周知としては、学生用に資料 3.1、3.2 を作成し、基幹保育者の具体像と 3 段階のカリキュラムについて全学生に対して説明を行った。また、ポートフォリオやループリックを活用する授業等の機会にも、隨時基幹保育者への学びについて理解を図った。これらは主にゼミと実習指導で活用しているが、特に実習指導では、それぞれの実習の振り返りの際に自己課題や目指す保育者像を明確化させるとともに、キャリアアップの方法についても意識できるような指導を心掛けている。また、課外カリキュラムの案内を掲示や LMS、授業担当者からの紹介などを通してしばしば行うことで、学生たちに「基幹保育者」という言葉とともに就職後も含む自己研鑽の必要性を伝え

ている。しかし、正課・課外カリキュラムともにこれまで様々な試行を行ってきて、ここ1、2年でようやくある程度の形になってきたということもあり、未だ整っていない点も多い。そのため、学生への周知徹底が充分ではないことは課題である。実際、課外カリキュラムは学課によって参加者数に大きなばらつきがある。今後プログラムの成熟と共に、学生への働きかけの方法についても検討を続けていくことにしている。

### 3.2.2. 授業における実践活動の充実

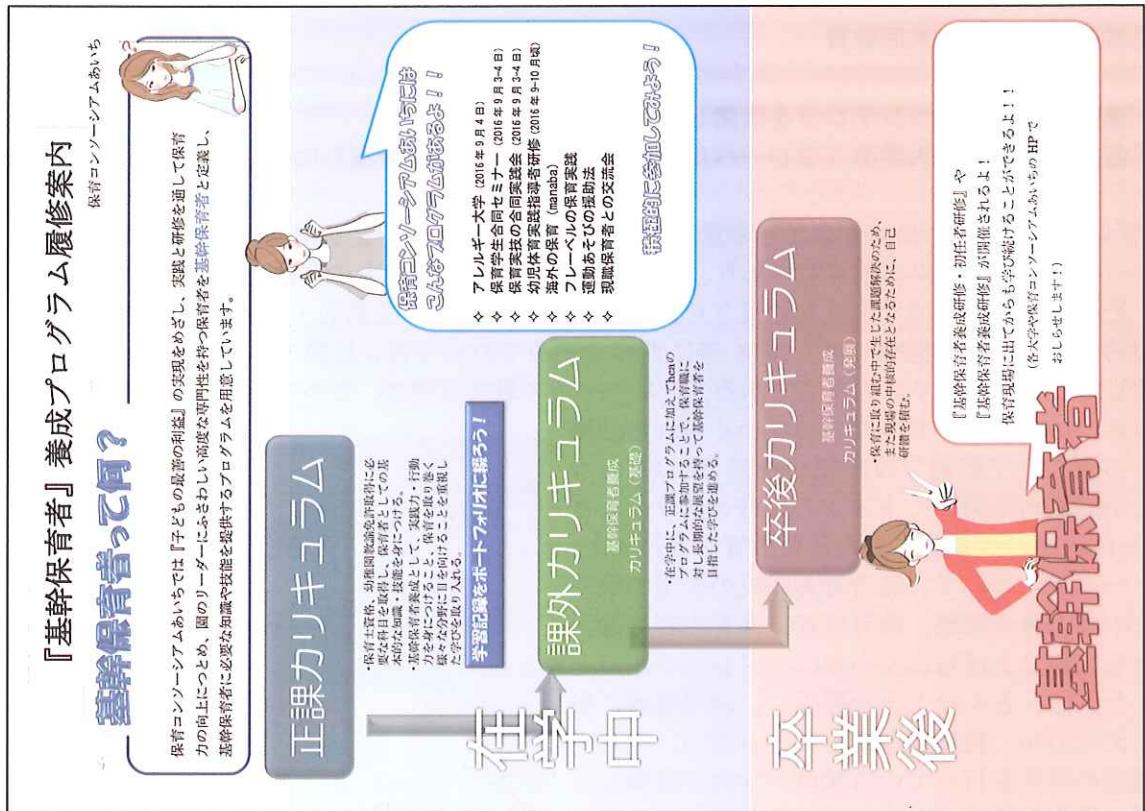
正課カリキュラムで目指す到達目標【Ⓐ, Ⓑ, Ⓒ、Ⓑ】のために大きな役割を担うのが、実習や保育の実践活動である。近年の学生は「生活体験に乏しい」、「他者との関わりが苦手」と言われる状況もあり、基幹保育者へと近づく手段の一つとして、授業において実践活動をこれまで以上に多く取り入れることを連携校で確認した。また、基幹保育者養成の目標を達成するため、その実践活動において、次の点についてこれまでよりも充実を図ることとした。

- ・実践後の「反省」を重要視するとともに、改善点を明確にするところまで行う。【Ⓐ】
- ・実践の企画や運営において、学生同士の協力・連携が多くなる課題設定を行う。【Ⓑ】
- ・実習指導を中心に、日頃から目標とする保育者像を明確にするための活動を行う。【Ⓒ】

【】内は対応する到達目標

実践活動の取り入れ方は各校様々であるので、その一例を記載する。

名古屋短期大学では、1年生も2年生も実践活動を取り入れているゼミ活動が多い。1年生では、ほとんどのゼミが学内の子育て交流会で実践活動を行っている。紙芝居、エプロンシアターを演じたり、手遊び・ゲームなどを行ったりする中で、親子と一緒に活動する機会を設けている。桜花学園大学でも同様の実践を行っている。



### 資料3.1 学生向けの説明資料1（基幹保育者）

- 23 -

### 3.3. 授業運営における共同教育

#### 3.3.1. 連携校の授業のコンテンツを活用した授業実践①：

「名古屋柳城短期大学の『フレーベルの保育実践についての授業』に学ぶ」

(1) 「フレーベル」について学ぶことの意味 -さあ！われわれの子どもに生きようではないか-

フレーベルは、ドイツの教育家であり、子どもの本質を「神的なもの・神が宿ったもの」と定義して、その子どもの神的な本質を伸長させ、開花させるための「受動的・追随的・保持的な教育」を理想的な幼児教育と提唱した。1840年に世界で初めての幼児教育施設である「Kindergarten」を創設したことはあまりにも有名である。フレーベルの教育思想は、やがて日本の幼児教育にも影響を与え、1876年に、日本で初めてつくられた幼稚園である東京女子師範学校附属幼稚園(現お茶の水女子大学附属幼稚園)で、ドイツ人松野クララにより、「Kindergarten」を模範にした幼児教育が行われた。

フレーベルについて、保育者養成校の授業で取り上げるのは、保育原理、教育原理、保育内容総論などである。取り上げられる内容は、フレーベルがどのような人で、どんなことを提唱し、幼児教育に影響を与えたのか、程度に留まることが多い。フレーベル関連の研究を行っている教員が学内に所属していれば、保育実践演習などの研究課題として、その内容を詳しく学生に伝えられることがあるかもしれないが、授業時間の関係もあるため、授業内でじっくり時間を取ってその内容に触れられることは少ない。なかでも、フレーベルが開発して教育玩具「恩物」(図3.3)を使った遊びやフレーベルの遊びを授業内で実践してみると、そのことはまれであろう。

幼児教育の専門家になるためには、子どもの保育には何が必要なのか、「やってみてわかる」、「理論がどう実践に結びついているのかわかる」ことが必要である。

子どもを保育するためには、保育者が洗練された保育観を持つことが重要である。保育観を磨くためにも、様々な幼児教育や保育の思想に触れ、保育の真髄を考えることが大切である。フレーベルの幼児教育思想の特徴である、「教師は『何かを教える』のではなく、子どもの豊かで優れた本性を引き出して伸ばす役割である」というのは実際にはどういうことか理解するためには、フレーベルが提唱した幼児教育の「遊び」に触れて、学生自身がその内容に心動かし、考えてみることが必要であろう。



図3.3 フレーベルの第一恩物



図3.4 「フレーベルの保育実践」コンテンツを利用したフレーベルについて学ぶ授業の様子

(2) 名古屋柳城短期大学の「フレーベルの保育実践」に触れることから

名古屋柳城短期大学の「フレーベルの保育実践」コンテンツは、名古屋柳城短期大学附属幼稚園

で長年フレーベルが提唱した遊びを実践してこられた教師が学生に伝える方法で、フレーベルの教育思想について、理論と実践で学んでいる。

名古屋短期大学では、フレーベルの幼児教育の思想について触れながら、その思想がどのように幼児教育で実践されるのか、内容の一部について、名古屋柳城短期大学の実際の授業の様子を、LMS上の動画を利用して学生に見せながら解説を加えた。また、その遊びの中の一つを取り上げて、学生自身がフレーベルの遊戯の楽譜を見て、ピアノを弾き、恩物を使った遊戯を行い、「理論と実践がどのように結び付くのか実感できるようにした（図3.4）。それに加え、フレーベルの教育思想は、今の保育現場でどのように取り入れられ、その保育から子どもは何を学ぶのか、子どもが遊ぶ映像を見せて解説を加えた。また、フレーベルの教育思想や幼児教育の手法、教育玩具「恩物」について、レポートにまとめさせた。

### (3) 「よいもの」に出会い学ぶこと

今回の授業のまとめのレポート「フレーベルが発展させた幼児教育の手法」の内容をみると、学生が名古屋柳城短期大学の「フレーベルのコンテンツ」に触れて学んだことでよい刺激を受けたことがわかる。レポートの内容は様々であるが、フレーベルの教育思想や方法に関心を深めた学生のレポートは、もっと知りたいという意欲を感じさせるものであった。

フレーベルの教育思想や幼児教育の手法について学びを深めるために、理論と実践の授業、自学自習のレポートを取り入れた。この授業を学生が保育者となる学びとしてどのように取り入れ、実際に保育者になった時にどのように活かされるのかは未知のことであるが、この経験が刺激となつて、さらに深く学ぶために、また別の何かを探すために、自ら考え行動する学生が出てくるのではないかという期待が膨らむことになった。

保育の思想や教育の思想にはいろいろなものがある。それらについて、うわべだけを理論として学ぶのではなく、関心を持つてものについて、深く調べたり、保育の中に取り入れている幼稚園や保育所に見学に行ったり、専門家の話を聴いたりするなど、自分で考えてみるという手法を自ら持てるようになることが大切であろう。そのためには、私たち保育者養成校では、理論と実践を結びつけることができるような教授法を検討する必要があるだろう。

今回、他学の授業を実際に学生に見せたうえで、自分の学校の教授法をプラスするという授業の手法を取り入れた。学内にないものは、他学のよいものを取り入れて互いに連携して、学生が「よいもの」に出会う機会をつくることが必要であることがわかった。学生が進んで自ら学び、深く考えることが、保育者としての専門性を高めるための第一歩であることなのではないだろうか。そのためには、学生を「よいもの」に出会わせること、考えるきっかけをできるだけ具体的に教授することが必要だろう。

### 3.3.2. 連携校の授業のコンテンツを活用した授業実践②：

#### 「岡崎女子短期大学・岡崎女子大学の『幼児の運動遊び』コンテンツを利用した自主学習・反転授業の試み」

##### (1) 名古屋柳城短期大学での「幼児の運動遊び」コンテンツの活用 -自主学習の促進に向けて-

「フレーベルの保育実践」のコンテンツだけでなく、保育コンソーシアムあいちで作成しているオンデマンド学習用の教材については、連携校の正課授業で様々に活用の可能性を検討している。岡崎女子短期大学・岡崎女子大学の授業から作成した「幼児の運動遊び」コンテンツはこの間、名古屋柳城短期大学と名古屋短期大学の授業で試行的に活用してきた。

名古屋柳城短期大学では、「幼児の体育II」という科目で、幼児期の運動遊びの方法や指導のあり方を扱っている。そこで、学生が運動指導の実際のイメージを持てるようにするために、保育コンソーシアムあいちで作成した「幼児の運動遊び」コンテンツを自主学習教材として活用した。方法は、関連単元の学習期間に「幼児の運動遊び」コンテンツを視聴し、気づいたことをレポートにまとめるという形である。学生からは、プログラムの内容について、「同じ子どもが月齢によって数か月の時間経過とともに、発育発達しているところがよくわかった。」、「前向きな気持ちでとり組

もうとする子どもは、援助者が寄り添うことで安心して勇気を引き出すことができると感じた。」という気づきが出された。指導法については、「手を差し伸べる」援助と「見守る」援助がわかつた。」や、「子どもが新しいことに挑戦しやすいように、見守り、すぐにフォローに入る態勢を整えていなければいけないこと感じた。」とコメントしていた。また、「子どもが順番を待っている間に、遊んでいる子どもに対しての対応が適していたか疑問に思った。」というように、自分が指導者であつたらどのように行動するかを考えた気づきも見られ、実践を行うことが難しい学習環境において、動画コンテンツでの学習は一定の効果をもたらすことが示された。

## (2)岡崎女子短期大学・岡崎女子大学の「幼児の運動遊び」コンテンツの事前学習教材としての活用 -反転授業の試み-

岡崎女子短期大学では、約30年前から「幼児体育」の授業において同短期大学の付属幼稚園児を迎えた運動指導実践を行っている。きっかけは、附属幼稚園のすぐ隣に大学の体育館が新築されたことであり、幼稚園教諭と大学教員との間で「一緒に体育活動をすることで、双方の教育に効果的なものになるのではないか」という話が出て、実現した。この取り組みは現在までずっと継続されており、新設された岡崎女子大学でも導入している。岡崎女子短期大学・岡崎女子大学の保育職を目指す全学生がこの実践を経験している。まず準備の段階として、運動遊びの環境を構成し、援助の方法を考える。それを実際にすることで、自分たちの環境の構成や援助において不十分な点に気づき、改善して次の実践へと向かう。この過程を1年間の授業で7、8回程度経験することで、子どもの発達を見る目や、ねらいに応じた援助をする力など、保育の実践能力が確実に身に付いている。

名古屋短期大学では、岡崎女子短期大学の授業を参考にして、2011年度から「体育」の授業に同様の実践を取り入れている。名古屋短期大学はキャンパス内に付属幼稚園があることからこのような取り組みが可能であるが、幼稚園と短期大学それぞれの学事日程の都合上、各クラス年間3回程度しか実践の機会を確保できていないが、短期大学生にとっては実践的な学びの場として、幼稚園児にとって普段経験できないダイナミックな運動遊びを経験する場として双方に貴重な時間となっている。

保育コンソーシアムあいちでは、4年前から岡崎女子短期大学・岡崎女子大学の「幼児体育」の授業内で行われている運動遊びの実践中の学生の援助の様子をビデオ撮影し、教材化を試みてきた。撮影した動画は種目毎に整理し、学生個人のオンデマンド学習用のコンテンツとしてLMS内で視聴可能となっている（図3.5）。

名古屋短期大学の「体育」の授業では、以下のような流れで運動指導実践を行っている。

- ①幼児の運動遊びの方法や環境の構成の仕方を知識として習得
- ②実践の計画の立案（環境の構成、援助）
- ③実践
- ④振り返りと改善計画の立案
- ⑤実践
- ⑥振り返り

①の学習は、教科書等の教材や教員からの提示によって、学生が幼児向けの遊びを体験するという形で行うことが多い。ボールやフープを使った遊びや、器具を用いた遊び、走る活動など、様々な遊び方を知識として身につける。その後、②での実践に向けた計画の段階では、それまでに得た遊びの知識を活かして、年齢に応じた活動ができるようにグループで相談しながら計画を立てる。その際、①の学習内容のみでは十分に計画を立てることが難しいため、授業内で過去の実践の記録映像等を見せることが必要で、そのための時間を確保すると立案の話し合

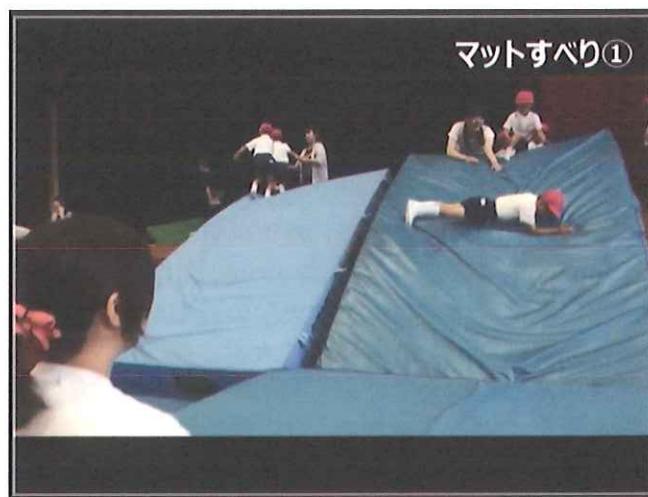


図3.5 「幼児の運動遊び」コンテンツの一場面

いや試しの活動の時間が十分に確保できないという課題があった。そういった課題に対応するため、今回は授業内で参考資料を見せる代わりにオンデマンド学習のためのコンテンツを活用した。学生は②の授業の事前学習としてこの「幼児の運動遊び」コンテンツを視聴し、授業ではすぐに計画の立案に入るという反転授業の形にした。

今回行った反転授業の試みは、まず授業時間の有効活用という点で非常に有効であった。また、これまで②の立案の前に、各自で担当する種目の遊びの方法について書籍等で調べておくようにという呼びかけをしてもなかなか取り組むことが少なかったが、指定された動画を視聴するというこの事前学習については、通学時間や授業等の合間の時間に自分のスマートフォンで行えるという手軽な点も奏功してか、多くの学生が取り組んできた。事前学習の内容が全て実践の計画に活用されたわけではないが、計画立案の手掛けりになったと感じている。現在このコンテンツは子どもの運動を援助する学生の姿の動画に言葉掛けの字幕を加えたものであるが、今後は教員による解説のコンテンツも作成し、反転授業としてよりわかりやすい教材となるように改良を行う予定である。

反転授業は、従来型からの授業の転換として、現在日本の高等教育機関にも広がってきてている。これから社会を担う人材の育成においては、知識を身に付けることが最終目標ではなく、その知識をいかに応用して多様な学習を実現するかが重要視されてきている。今回の試みでも、基礎的な事柄を事前に学習することで、他者と協働して計画を立案し、模擬的に試行する時間を増やすことができており、有効な教育方法であることが確認された。

反転授業の課題となっているのが、事前学習用の教材作成である。教材となる動画の作成には、対面授業とは異なる準備と撮影の時間、またそのための機材の用意などが必要である。これらは、従来型の授業を行ってきた教育現場ではなかなかすぐに対応することが難しい。しかし、保育コンソーシアムあいちでは授業の共有化を目指して授業収録システムを整備し、これまでにオンデマンド学習教材の開発を行ってきた。そのためこのような取り組みが可能となっており、今後も充実を図っていくことは、正課授業での共同教育として有効な取り組みである。教材作成の段階から連携校の教職員が連携することで質の高い教材を作成することができるとともに、時間的な負担を軽減することにもなる。

### 3.3.3. 保育実践の学びを共有する大学間連携授業： 「遠隔講義配信システムを用いた『幼児体育』授業の試み」

#### (1) 保育実践後の振り返りの重要性

先述した運動指導実践を授業内で行うねらいは、体験を通して真の保育実践力を身につけることである。そのため、実践の回数ができるだけ多く設定し、実践後には必ず振り返りの機会を設けて、子どもとの活動で起こったことについて詳細な意見交換を行うようにしている。第1章で示した「基幹保育者養成が目指す保育者像」の④“行覚”する保育者（省察的実践家）とは、まさにこの振り返りを十分に行う保育者のことである。学生時代に授業において省察する習慣を身につけることは、将来の基幹保育者への第一歩となる。

この運動指導実践では、いずれの学生も授業内で複数回の実践を経験することができるため、自らの取り組みを振り返り、改善して次の実践に臨んでいる。ただ、全ての実践を終えた後の振り返りについては、個人での省察記録とグループでの意見交換のみに終わっており、保育の実践力についてさらに深めた検討を行うための手立てが必要であると考えた。そこで、ちょうどその時期に発足した本コンソーシアムの連携の一環として、実践後の学習を合同で行うこととした。自分たちが行った実践活動を互いに紹介し合い、成果を共有することで、そこでの学びをより深めることができるのでないかという考え方からである。さらに、連携校の卒業生は卒業後に保育現場でともに働くことが少なくないことから、保育職という同じ進路を目指す仲間・ライバルとして在学時に協同での活動をすることで、就職後の同僚性の確立に繋がるのではないかと考えた。2014年度は遠隔講義配信システムによる双方向同時配信を利用して、2015、2016年度は遠隔講義配信システム活用での録画配信により、この連携授業を実施した。

#### (2) 遠隔講義配信システムを用いた連携授業①（双方向同時配信）

遠隔講義配信システムを用いて岡崎女子短期大学・岡崎女子大学キャンパスと名古屋短期大学キャンパスで合同の「幼児体育」授業を実施した。授業内容は運動指導実践の振り返りであり、実践記録の動画と学生の発表や意見交換の様子を、双方向に配信した。詳細は以下の通りである。

日時：2015年12～1月

場所：岡崎女子短期大学・岡崎女子大学キャンパス 親と子どもの発達センター

名古屋短期大学キャンパス 721教室

受講学生：岡崎女子大学1年生、名古屋短期大学2年生

授業の流れ：

- 1) 教員より本時の概要・目的の説明
- 2) 名古屋短期大学の実践についての紹介と動画の双方向配信による視聴（図3.6）
- 3) 岡崎女子大学の実践についての紹介と動画の双方向配信による視聴（図3.7）
- 4) 意見交換



図 3.6 名古屋短期大学「体育」での運動指導実践の様子



図 3.7 岡崎女子大学「幼児体育」での運動指導実践の様子

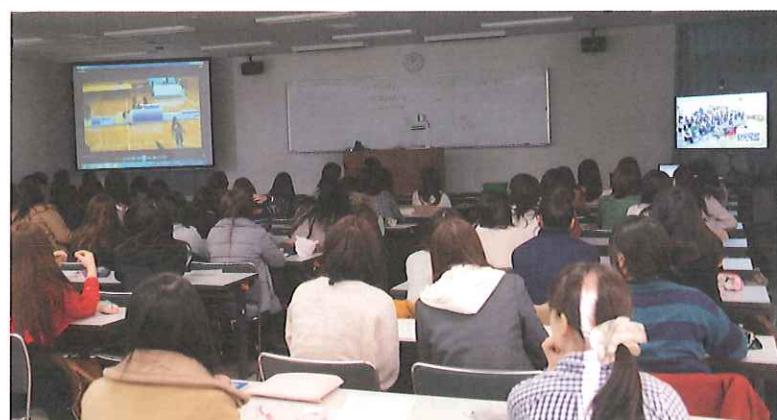


図 3.8 連携授業の様子（名古屋短期大学）  
(左側のモニターに実践記録の動画を映し、右側のモニターでは岡崎女子大学の学生の様子をライブ配信した。)

受講学生には、連携授業実施前に連携大学の学生と合同で授業を実施することを説明した上で、実践についての振り返りと実践内容の発表準備を行わせた。振り返りの内容は、運動指導時に心掛けたこととした。加えて、相互の実践の様子を静止画で紹介した。また、本授業の効果を評価するために、実施後に受講学生へのアンケートを実施した。

運動指導実践での学びについては、99%の学生が「有意義であった」と回答した（図3.9）。学んだこととしては、「個々の子どもへの言葉かけ」が最も多く、次に「運動遊びの環境を構成する力」、「明るさ、笑顔」であった。「運動遊びの環境を構成する力」は実践を伴わない講義でも学ぶことはできる。しかし、「個々の子どもへの言葉かけ」は実践でなければ学ぶことができないものであり、学生自身がその点を理解していることが示された。「明るさ、笑顔」も対象者がいてこ

そ実践を通して身につくものであり、付属幼稚園児を迎えて実際に指導を行うことは、実践力を高めるために有効であると考えられる。

一方、連携授業の意義については、「とても有意義であった」と回答した者が35%、「有意義であった」が64%で、運動指導実践の意義に比べると評価が低い傾向であった（図3.10）。この理由は、映像配信のトラブルや、意見交換時の時間的遅延により、受講者に待ち時間ができてしまい、十分な学習内容が確保できなかつたことが大きいと考えられる。受講学生のアンケート回答でも、「もっと深く知りたいところでも時間がないために伝わらなかつたりすることもあったので、もっと時間があつたらよりよかつたと思う。」というコメントを得ている。今後システムの利用を増やすことで、ある程度解消できる課題である。

連携授業で得たこととしては、「他大学の学生と意見交換し、異なる考えを知ることができた」という主旨の記述が最も多かった。「同じクラスや大学では気づかなかつたことに意見してもらって気づくことができた。また他大学の実践を客観的に見ることで、危険なことや改善点が見つかり、自分の学びにすることことができた。」「自分たち自身だと言えないことも言い合えて、客観的、多角的なアドバイスがもらえた。」など、新たな振り返りの視点を得て、実践を見直し、そこから学ぶ機会となつたことが窺われる。意見交換の中では、同じような環境で同様の活動を行つても、配慮や援助の意図が異なつていた事例が出され、指導者のねらいを明確にすることの重要性も共有されていた。

「相手の大学の学生から刺激を受けた点は何か。」という問い合わせに対しては、実践時の援助や表情についての回答と、連携授業での質問や意見発表の積極性についての回答が見られた。前者の回答では、岡崎女子大学の学生から「名古屋短期大学の学生は話し方がもう先生のようだった。声のかけ方が自分達とは違い、身振り手振りが大きくて声も大きくなつきりとしていた。」など、1学年の違いから来る力量について言及していた。後者の回答では、「意見を言い合う際に、自分たちの工夫したところや、ねらいをしっかりと発言していた。」「はじめて他の大学の同じ目標をもつ人と意見交換などできて、刺激になった。」など、保育者としての資質に繋がる点に言及し、同じ目標を持つ者同士として、またライバルとして互いに意識する機会になつたことが窺われる。

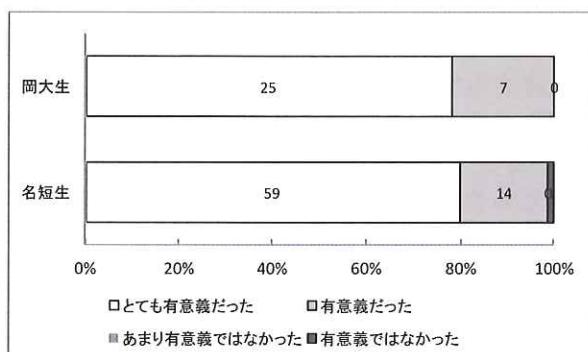


図 3.9 運動指導実践に対する学生の評価

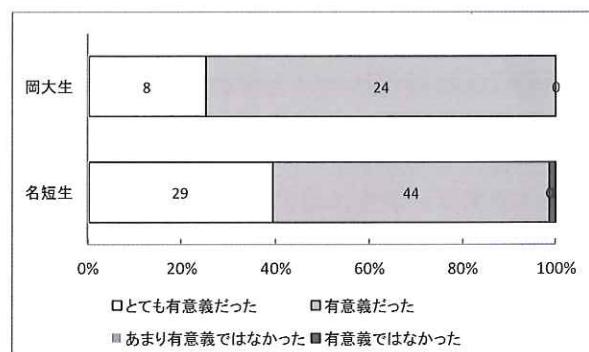


図 3.10 連携授業での振り返りに対する学生の評価

### (3) 遠隔講義配信システムを用いた連携授業②（録画配信）

双方向同時配信による連携授業において、意見交換における双方のやりとりに間ができてしまうという反省点があったことや、時間割の都合から同時に連携授業が困難であったことなどから、2015・2016年度は、実践の録画映像を用いて連携授業を行つた。詳細は以下の通りである。

日時：2015年12月～2016年11月

場所：岡崎女子短期大学・岡崎女子大学キャンパス 親と子どもの発達センター

名古屋短期大学キャンパス 721教室

受講学生：岡崎女子大学1年生、名古屋短期大学2年生

授業の流れ：

- 1) 教員より本時の概要・目的の説明

- 2) 名古屋短期大学または岡崎女子大学の実践の録画動画の視聴
- 3) 動画視聴により感じたこと・学んだことの発表
- 4) 授業のまとめアンケートへの回答

(アンケート項目)

- 問 1. 付属幼稚園児を迎えた実践は、あなたにとって有意義でしたか。
- 問 2. 今回の映像での学習は、あなたにとって有意義でしたか。
- 問 3. 良いと思った点、見習いたいと思った点を書いてください。
- 問 4. 改善したほうが良いと思った点、(より良くするアイディアや工夫点) を書いてください。
- 問 5. (名古屋短期大学生) サーキット遊びを通して、子どもたちはどのような経験ができると思うか書いてください。  
(岡崎女子大学生) ①マットのぼりで期待する子どもの動きは何か書いてください。  
②環境構成や援助についてアドバイスがあれば書いてください。
- 問 6. 今後の保育活動にどのように取り入れていきたいか書いてください。

\*問1・2は4段階選択回答、問3~6は自由記述回答とした。

図3.11に実践の意義についての回答結果を示した。名古屋短期大学生は72.8%が「とても有意義だった」、27.0%が「有意義だった」と回答した。岡崎女子大学生は92.0%が「とても有意義だった」、8.0%が「有意義だった」と回答した。これは両校ともに保育職を志望する学生が多いこと、そのため、学習に対する目的意識やモチベーションが高いことが要因であろう。

動画での実践の振り返り学習については、名古屋短期大学生の50.0%が「とても有意義だった」、46.2%が「有意義だった」と回答し、岡崎女子大学生は36.0%が「とても有意義だった」、36%が「有意義だった」と回答した(図3.12)。各大学・短大とも、問1に比べ、「とても有意義だった」と回答した学生の割合が減少した。この結果は、2014年度の双方向同時配信による連携授業と同様の傾向であり、自分が実践することからは多くの学びを得ているが、他者の実践の様子を動画で見ることは、実践学生や子どもの様子がわかりにくい点もあり、当然のことながら実際の活動ほどの学習成果は得られないと思われる。また、視聴や発言する学生の様子から、映像を自分の活動に置き換えて捉えることができない学生もいるように感じられた。しかし、全受講学生の約96%が動画視聴による学習について有意義であると感じていることは非常に高い教育効果が得られているわけであり、学生は自分が行った実践と同様の活動であるからこそ、自分の実践での行動も含めて省察できたのだと考える。

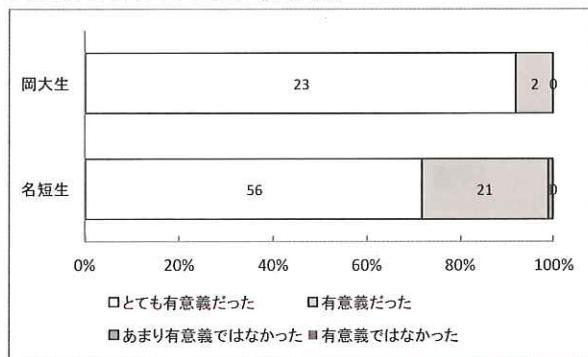


図3.11 運動指導実践に対する学生の評価

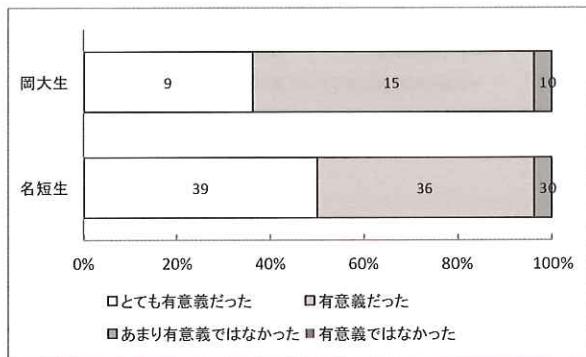


図3.12 連携授業での振り返りに対する学生の評価

(4) 実践活動の感想（映像による学修の成果）

良いと思った点、見習いたいと思った点（問3）について、名古屋短期大学生は道具の種類や数が豊富であること、道具の工夫について、岡崎女子大学生は学生が名札をつけていること、援助や声かけの仕方がよいことが挙げていた。具体的な学生のコメントを以下に示す。

<名古屋短期大学生が見た岡崎女子大学生の活動>

- ・体育館全体を使ったサーキットあそびであり、遊具間を走ってつながっている点
- ・ウレタンマットを少し重ねて波越しのようにしている点
- ・とび箱を鉄棒（逆上がり）の補助板に使用している点
- ・幼児の人数によって全体の環境構成を変化させ、待ち時間を少なくしている点

<岡崎女子大学生が見た名古屋短期大学生の活動>

- ・学生が名札をつけている点（園児もコミュニケーションがとりやすいと思った）
- ・子どもが諦めそうになんでも一緒にになってゴールに向かってあげている点
- ・できた時には拍手して（周りのみんなも！）できたことを喜んでいる点

改善したほうがよいと思った点（問4）では、環境面と学生の幼児に対する関わり方、幼児の運動の行き方について挙げられた。

<名古屋短期大学生が見た岡崎女子大学生の活動>

- ・トランポリンの下にマットが設置されておらず、落下時に危険である。
- ・学生が監視している（見ている）ように見えたため、もっと積極的な声かけがあればよい。
- ・スタートの感覚が短く、1つのコーナーで子どもが同時に活動行っており危険である。
- ・子どもとキャッチボールをする学生のフォームをお手本になるようにしたほうがよい。

<岡崎女子大学生が見た名古屋短期大学生の活動>

- ・フープ遊びのところで1人の時間が長くて、回転率がよくないのが気になった。
- ・大学生も幼児と勝負をする感じで一緒にやってもよいと思う。

今後の保育活動への取り入れ方（問6）については、以下のような意見が挙げられた。

<名古屋短期大学生が見た岡崎女子大学生の活動>

- ・遊具だけでなく、身近な道具を使用して保育者が子どもに無限の遊びを伝えていきたい。
- ・雨の日など子どもが身体を遊べるようにあるものでいろいろな工夫をして、普段はできない運動や挑戦ができるような遊びを取り入れていきたい。また、運動会の中での種目などにできたらよい。
- ・準備をするのは少し大変そうだが、子どもの運動能力が発達することができるよう、少しづつ取り入れたい。

<岡崎女子大学生が見た名古屋短期大学生の活動>

- ・マットのぼりをやる際、「順番を守る」のが印象的であり、参考にしたい。
- ・子どもができた時、できない時の声かけを見習いたい。

その他の記述では、他校の学生が設定した環境について「幼稚園や公園ではなかなか経験できないダイナミックな遊びに挑戦できる」、「全身を使い、多様な動きをすることで、さまざまな運動能力を高めることができる」などと環境構成の意味を読み取っていたり、「垂直にマットを登るのは難しそうだったので、もう少し緩い角度にしてもいいのではないかと思った」というようにより子どもに適した環境について提案したりするものがあった。また、学生の援助についても、「登りきれない子の補助でも、あまり手助けしすぎないほうがよいと思った」と、自分が援助する場合には子どもの能力をどう伸ばそうとするかを考えた発言が見られた。以上のことから、本連携授業により、学生には他者の実践から学ぶという姿勢が身についたと感じる。

一方で、この授業における学生の様子から、実践を現場で見たり、雰囲気を肌で感じたりすると、動画で見るとではずいぶん印象が違ってしまうということが分かった。全体の一部分、一瞬を切り取った動画では、誤解を生じることもある。そのため、教材作成者は事前に教材の目的を十分に検討した上で、場面の選び方や音声の扱い方を工夫する必要がある。また、視聴時には、撮影した動画をそのまま見せるのではなく、場合によっては一時停止したり、複数回見せたりし、時には解説を加える必要もある。

授業終了後、岡崎女子大学生から「同時配信で意見交換をしてみたい」という感想が述べられた。他校の学生が自分たちと同じように保育について学んでいる様子を見て、どんな学生であり、どん

な考えを持っているのか、直接話をしてみたいという思いからであった。動画ではわからなかつた援助の意図などについて直接話し合う機会は貴重であるし、テレビモニターを通じたやりとり時に見られた仲間意識やライバル意識は、録画した動画を見るだけでは得られないものであった。次年度については、録画配信ではなく、双方向の同時配信による連携授業について再度実施を検討したいと考える。今後も継続して実施することによって、遠隔講義配信システムを用いた保育コンソーシアムあいのち独自の授業方法の確立を目指したい。

## 第4章 基幹保育者への学びを深める課外カリキュラム

対応する目標

- ① ② ③
- ④ ⑤ ⑥

### 4.1. 学生活動における大学間連携

#### 4.1.1. 学生活動における大学間連携の目的

今日の保育者養成校において、正課教育とともに課外活動における社会人基礎力の向上が叫ばれているにもかかわらず、保育学生は免許・資格取得のための授業や実習などで学生生活にゆとりがなく、課外活動における自主的活動が阻害されているのが現状である。

そこで、平成24年度より基幹保育者養成プログラム開発を目指す保育コンソーシアムあいちでの連携事業の取り組みを通じて、学生間の連携・交流を推進し、学生に集団活動における人間関係づくりを体験させ、課外活動全般の活性化とともに保育者としての資質形成を目指した。

#### 4.1.2. 保育学生の現状

近年の保育者養成校の学生（保育学生）の特徴や学習環境・生活環境は、以前と比べて大きく変化していると言われている。学生活動を支援している教職員が感じる点は以下の通りである。

- ◇学生生活に時間的なゆとりがない
- ◇サークル・委員会活動の低調化→コミュニケーション力、人間力の欠如
- ◇目標に向かって仲間とやり遂げる経験が少ない→達成感、充実感が小さい
- ◇経済的困窮者の増加→課外活動への不参加、アルバイト時間の増加
- ◇実習等での不適応学生の増加→社会性の欠如
- ◇すぐに心が折れる学生の増加
- ◇友人との希薄な人間関係
- ◇帰属意識の欠如
- ◇物事に取り組む姿勢の弱さ→就職活動に影響
- ◇子どもと関わる機会の少なさ→ボランティア、自主実習、インターンシップ
- ◇社会の動きへの関心の低さ→教育保育観、職業観の未熟

このような学生に対し、各連携校ではどのような学生支援をするべきか模索してきた。本プログラムにおける学生活動の大学間連携は、学生同士が共同して活動する課外活動の一つの在り方として、学生と教職員が試行錯誤をしながら取り組んできたものである。

#### 4.1.3. 学生活動における大学間連携の取り組み

これまでの主な活動を以下にまとめる。

#### 2013年度（平成25年度）

実施日	企画名	会場	参加者
8月1日	岡崎五万石おどり	岡崎康生通り	364名
10月19日～20日	中京テレビ「すこやかフェスタ」	ガイシホール	140名
12月1日	「お江戸でダンス」	岡崎城	75名
1月15日	合同就職説明会（三河地区）	岡女・岡短	271名
2月25日	合同就職説明会（名古屋・尾張地区）	柳城短	280名
3月1日～2日	保育学生合同セミナー&保育技術合同発表会	桜花・名短	65名

#### 2014年度（平成26年度）

実施日	企画名	会場	参加者
-----	-----	----	-----

8月4日	スポーツ交流会	桜花・名短	75名
12月14日	クリスマス交流会	柳城短	53名
2月13日	合同就職ガイダンス	桜花・名短	139名
3月7日～8日	保育学生合同セミナー&保育技術合同発表会	桜花・名短	54名

#### 2015年度（平成27年度）

実施日	企画名	会場	参加者
5月6日	春季交流会（ゲーム&スポーツ）	桜花・名短	103名
8月18日～19日	付属幼稚園での保育技術発表会Ⅰ	名短付属幼稚園	28名
8月28日	付属幼稚園での保育技術発表会Ⅱ	第一早蕨幼稚園	17名
12月19日	冬季交流会（壁面制作&もちつき）	岡女・岡短	55名
2月19日	合同就職セミナー	柳城短	183名
3月5日～6日	保育学生合同セミナー&保育技術合同発表会	桜花・名短	100名

#### 2016年度（平成28年度）

実施日	企画名	会場	参加者
9月3日～4日	保育学生合同セミナー&保育技術合同発表会	桜花・名短	59名
11月上旬～中旬	学生間連携事業活動報告（ポスターセッション）・展示	各大学祭会場	
3月4日～5日	保育合同セミナー&学生間連携事業報告会	桜花・名短	

#### 【2013年度】

##### ◆「岡崎五万石おどり」

日 時：2013年8月1日（木）14：00～21：00

場 所：岡崎市康生通り

参加者：学 生（328名）、教職員（36名）

- ・行事に参加していた団体（市民）と交流し、祭りを盛り上げることができた。
- ・のぼりや横断幕によって、「保育コンソーシアムあいち」と連携大学・短大を地域にアピールできた。



##### ◆中京テレビ「チュウキヨ～くんのすこやかフェスタ」

日 時：2013年10月19日（土）・20日（日）9：00～17：00

会 場：日本ガイシホール（名古屋市南区）

参 加 者：計140名

内 容：イベント運営スタッフ、ふれあいゾーン運営、ミニステージでの発表



- ・全体としては各大学が協力、分担して対応できた。
- ・2日間の企画であったこともあり、学生間の交流はある程度進んだ。
- ・学生にとって、子どもたちや保護者と直接かかわる貴重な体験ができた。
- ・ミニステージでの他大学の学生の出し物（ダンスなど）を見学し、刺激を受けた。

#### ◆ 「お江戸でダンス」

日 時：2013年12月1日（日）8：00～19：00

会 場：岡崎城内能楽堂

参 加 者：計75名

内 容：ストーリー仕立ての創作ダンス、受付等の運営スタッフ

- ・当日は受付や広場での子どもとの交流や全員で踊りにも参加した。
- ・親子連れをはじめ多くの市民が集まり、行事は大変盛り上がった。
- ・行事終了後、反省会（親睦会）を行い学生間の交流ができた。



#### ◆ 「合同就職説明会（三河地区）」

日 時：2014年1月15日（水）14：00～17：00

会 場：岡崎女子大学・岡崎女子短期大学

学 生：計208名 内定者：計63名

内 容：講演会、内定者体験報告会、全体会

- ・講師（市役所、私立園）から、それぞれの魅力・採用についての話しがあった。
- ・その後、地域別に分かれ、就職内定者を囲み就職体験を聞いた。
- ・全体会では、学生より講演会や説明会全体の報告、コンソーシアムの学生間連携事業の活動報告があった。
- ・初めての企画であったが、他大学の学生との意見交換ができ就職活動を進めるうえで、大変参考になったという意見が多かった。



#### ◆ 「合同就職説明会（名古屋・尾張地区）」

日 時：2014年2月25日（火）14：00～17：00

会 場：名古屋柳城短大  
学 生：計 280 名  
内 容：講演会（公立園保育園、私立幼稚園・保育園の園長）、就職体験報告会、全体会

- ・柳城短大（会場校）にとって、就職説明会が初めての試みであったが、多くの出席者があり大変盛り上がった。
- ・分科会では学生が司会をし、教員がサポートする形で活発な意見交換ができた。



#### ◆ 「保育学生合同セミナー&保育技術合同発表会」

日 時：2014年3月1日（土）～3月2日（日）

会 場：桜花学園大学・名古屋短期大学

学 生：計 65 名

テマ：「保育学生としてどのような学生生活を送るべきか」

内 容：講演、シンポジウム、分科会、交流会、合同発表会

- ・企画から当日の運営まで、すべて学生の実行委員が行い教職員は見守るのみであった。
- ・卒業生の講演会、シンポジウムでは就職内定者からアドバイスなどを聞く。
- ・分科会では、テーマ「ともだち」の劇の中身をメンバーで話し合う。
- ・2日目はグループごとに劇を発表して、相互に評価して学び合った。
- ・1泊2日のセミナーでは、保育学生として実践的な体験をすることができた。



#### 【2014年度】

##### ◆ 「スポーツ交流会（運動会）」

日 時：2014年8月4日（月）10：00～16：00

会 場：桜花学園大学・名古屋短期大学体育館

学 生：計 75 名

内 容：表現あそび、フラフープくぐり、玉入れ、文章ゲーム、棒とり、大縄

- ・保育学生として、保育現場で活用できる運動・ゲーム等を通じて交流を深めた。



### ◆ 「卒業生アンケート」

対象者：卒業後3年目・6年目・9年目の卒業生

回答締切：2014年11月30日

調査内容：卒業生の就職動向と学生生活（課外活動）との関係性

	学校名	発送数	回答数	回収率1	回収率2
1	桜花学園大学	356	107	30.1%	25.5%
2	名古屋短期大学	706	164	23.2%	
3	岡崎女子短期大学（幼児第一部）	785	139	17.7%	18.2%
4	岡崎女子短期大学（幼児第三部）	124	26	21.0%	
5	名古屋柳城短期大学	690	97	14.1%	14.1%
	全 体	2661	533	20.0%	20.0%

### 【アンケート集計結果】

- ・在職率については、2006年度卒業生で60%が在職していた。全体では72%が保育職として在職していた。
- ・保育職在職と学生時代のサークル活動経験との関係性については、在職者と離職者のサークル活動経験の有無を比較しても大きな違いはなく、関係性は見当たらなかった。
- ・保育職の離職理由として、「残業や持ち帰りの仕事が多い」「職場の人間関係」「結婚」が卒業生全体の中で上位を占めた。2009年度、2012年度の卒業生では、「心身の不調・病気」「給与が安い」という項目が上位に挙がっていた。
- ・離職者の復職条件については、「休暇が取りやすい」「職場の人間関係が良い」「勤務時間が守られている」が上位を占めた。他には「給与が仕事に見合っている」が条件に挙がっていた。

### ◆ 「クリスマス交流会」

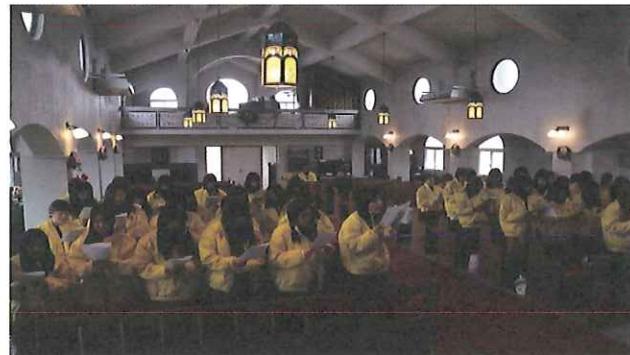
日 時：2014年12月14日（日）10:00～13:00

会 場：名古屋柳城短期大学

内 容：「子どもが喜ぶ創作お菓子」の共同制作&チャペルでの交流会

参 加 者：計53名

内 容：自己紹介、グループごとの買い物、ケーキづくり、チャペルでのクリスマスカード交換、合唱を通して交流を行った。



### ◆ 「合同就職ガイダンス」

日 時：2015年2月13日（金）12:50～17:00

場 所：桜花学園大学・名古屋短期大学

学 生：計139名 教職員：計9名

内 容：①パネルディスカッション

テーマ：「それぞれの保育の特徴、魅力について」

パネリスト：4名（公立保育園、私立保育園、私立幼稚園、施設）

## ②地区別就職交流会

就職希望地域ごとに分かれて、就職内定者も参加した懇談会

地 域：18グループ（名古屋⑤、知多②、尾張⑥、三河④、愛知県外①）

内定者：51名（桜花12名、名短26名、岡短6名、柳城7名）



## ◆「保育学生合同セミナー&保育技術の合同発表会」

日 時：2015年3月7日（土）12：50～3月8日（日）17：00

場 所：桜花学園大学・名古屋短期大学

学 生：計54名 教職員：計9名

内 容：講 演 「保育現場での応急処置」

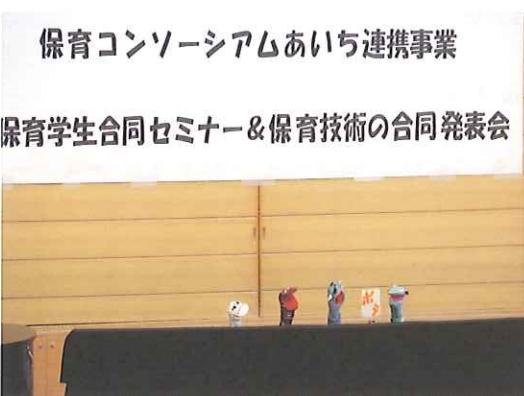
ワークショップ「折り紙を使ったはらぺこあおむしの紙シアター」

分科会I・講演、ワークショップの感想や今後の学生生活について

・理想の保育者像について ・保育技術の合同発表会の検討

分科会II 合同発表会の打ち合わせ、作業等

保育技術の合同発表会「オリジナルの手遊びと靴下パペットを使った人形劇」



## 【2015年度】

### ◆「春季交流会」

日 時：2015年5月6日（水）

10：30～15：30

場 所：桜花学園大学・名古屋短期大学

学 生：計103名 教職員：計10名

内 容：各大学企画のゲームと交流B B Q  
表現あそび（桜花・名短）ーげん  
きなうた、タコクロナイズドスイ  
ミング

レクリエーションゲーム（岡女・



岡短) ー伝言ゲーム（3種）  
スポーツ競技（柳城短大）ー台風の目

◆「付属幼稚園での保育技術発表会（I）」

日 時：2015年8月18日（火）14：30～8月19日（水）14：00

場 所：桜花学園大学・名古屋短期大学、名古屋短期大学付属幼稚園

学 生：計28名 教職員：計13名

内 容：全体会、グループ毎に園児の前  
で成果を発表する。

- ・付属幼稚園発表会は、事前に遠隔会議システムを使用して打ち合わせを行ったことやこれまでの企画に参加した学生がいたことで、大学間での話し合いがスムーズに行えた。
- ・限られた時間・材料で話し合いをすることで、学生が積極的に行動する姿が見られ、他の学生と協力することで、成長につながった。
- ・アンケート結果から、学生の満足度は高かったと言える。今回の企画では、発表会だけでは終わるのではなく講評・反省会にしっかりと時間を設けた。反省点・改善点をすぐに振り返ることができ、より効果があった。



◆「付属幼稚園での保育技術発表会（II）」

日 時：2015年8月28日（金）

場 所：岡崎女子大学・岡崎女子短期大学、  
岡崎女子短期大学付属第一早蕨幼稚  
園

学 生：17名 園児：40名

- ・自分たちで創作した劇や踊りなどを園児の前で発表した。
- ・みんなで力を合わせて芋掘りをする劇を通して協力の大切さを伝えたり、踊りや歌でシューマイの作り方を教えたりした。園児も体を動かして一緒に楽しんだ。
- ・他大学の教員からアドバイスで知識が広がり刺激が大きかった。



◆「冬季交流会」

日 時：2015年12月19日（土）10：00～15：00

場 所：岡崎女子大学・岡崎女子短期大学

学 生：計52名 教職員：計15名

内 容：「壁面制作」&「餅つき体験」

- ・餅つきは経験者が少ないと予想だったので、事前に付属幼稚園の餅つき大会を見学して、注意点やポイントを動画におさめ、当日参加者に見せることで手順等を確認した。
- ・壁面制作では、短い時間内で話し合い、ある材料で工夫を凝らして協力して仕上げた。初対面の学生同士でも、連携してスムーズに作品づくりができた。



#### ◆ 「合同就職セミナー」

日 時：2016年 2月19日（金）13：00～16：10

場 所：名古屋柳城短期大学

学 生：計183名 教職員：計7名

内 容：講演「保育の仕事を通じて感じたこと、  
保育を目指す学生へのメッセージ」私立  
幼稚園・私立保育園・公立保育園の理事  
長、園長（3名）

分科会：地域別に分かれて内定者から就職体験  
を聞き、情報交換を行う。

- ・全体会では私立幼稚園、私立保育園、公立保育園の理事長・園長の立場から、それぞれの保育の魅力を聞く。
- ・グループ別懇談会では内定した学生を講演者として、懇談会を進めていった。アンケート結果では、先輩から丁寧なアドバイスをもらえ、とても刺激を受けたという感想が多かった。
- ・全体としては、この時期に園長先生、先輩の話を聞く機会は少ないといため、大変参考になったという評価が多かった。



#### ◆ 「保育学生合同セミナー&保育技術合同発表会」

日 時：2016年3月5日（土）11：20～3月6日（日）16：30

場 所：桜花学園大学・名古屋短期大学

学 生：計100名 教職員：10名

内 容：  
①講 演 「保育に活かす伝承遊び」  
②ワークショップ 「身体を動かす体操、パネルシアター・手遊び等の実演」  
③分科会 I ・学生生活について  
・学生生活を通して、どのような保育者になりたいか  
・保育技術の合同発表会について

④夕食作りと交流会

⑤分科会 II : 創作劇の製作・練習

⑥保育技術の合同発表会：創作劇「昔話のその後のストーリー」

- ・講演は、年齢ごとの遊びの種類と発展について理論的な内容から始まり、伝承遊びのひとつである鬼ごっこについて保育現場での実例や展開の仕方についての内容であった。
- ・ワークショップは、体を動かす体操だけでなく、手遊び・パネルシアターの実演や実際にどんな場面で使うか等の話もあったので、学生にとって今後に活用できる内容であった。



- ・今回初めての取り組みとして、全員で夕食作りを行った。一緒に料理をすることで調理の仕方などを教え合いながら進めることができ親睦が深まった。
- ・保育技術の合同発表会は、初対面の学生と限られた時間での話し合いや成果を発表することの難しさや達成感を得ることができた。
- ・保育学生合同セミナー全体を通して、保育者として必要な技術はもちろんのこと、社会人としてコミュニケーション能力や問題解決能力の大切さを学ぶよい機会になった。

## 【2016年度】

### ◆「保育技術合同セミナー&保育技術合同実践会」

日 時：2016年9月3日（土）12：00～9月4日（日）17：00

場 所：桜花学園大学・名古屋短期大学

学 生：計59名 卒業生：計3名

内 容：①事前指導－教員による指導案等の作成についての指導

②分科会Ⅰ、Ⅱ－保育技術の合同実践会に向けての話し合い、準備

③保育技術の合同実践会－季節の遊び等

④夕食－参加者全員で夕食作り

⑤交流会－ミニ運動会（二人三脚・玉入れ・借り人競争）

⑥分科会Ⅲ－合同実践会の振り返り



- ・保育技術の合同実践会は、実際に子ども相手に実践でき、より保育現場に近い状況で行うことができた。計画段階で時間配分がしっかり検討できていなかったため、途中で内容変更することもあったが、結果的には検討・準備した内容が実践できた。
- ・分科会Ⅲでは、各グループで実践会の振り返りを行い計画・実践を振り返り、今後に向けての改善等が話し合われた。また、教員・卒業生が各グループに入ったことで、今回だけで終わるのではなく、保育現場で実践できる振り返りをすることができた。

- ・全体会では、各グループからの報告と講評が行われた。さらに、卒業生からコンソーシアムの活動経験とその活動が保育現場でどのように活かされているかの報告があった。
- ・保育学生合同セミナー全体を通して、学生は刺激とともに新しい技術を学び、自らの考えを再認識することができた。保育者として必要な技術はもちろんのこと、社会人として必要なコミュニケーション能力や問題解決能力の大切さを学ぶ最良の機会になった。

◆ 「学生間連携事業活動報告（ポスターセッション）」

内 容：11月2日・3日（柳城祭）、5日・6日（岡女祭）、12日・13日（名桜祭）  
の期間中に、ポスター・ビデオによる活動内容の報告を実施した。



◆ 「保育合同セミナー&学生間連携事業報告会」

日 時：2017年3月4日（土）～5日（日）

会 場：桜花学園大学・名古屋短期大学

内 容：ワークショップ、活動報告、シンポジウム、分科会

#### 4.1.4. 大学間連携による学生の変化

約5年間にわたり学生たちが大学間で連携して課外活動を行い、のべ約2,000名の学生の参加があった。活動内容は、保育に関わる活動だけでなく、親睦を図る企画や就職関連の企画など様々であったが、基本となる考え方は学生が主体となって企画・運営することである。学生・教職員ともに初めての試みであり、充分な見通しがない中で、試行錯誤を繰り返しながら作り上げてきた。そのような取り組みによって得られた学生の変化について、学生の日常の言動や参加レポート、アンケート結果などからまとめると、以下のようなことが挙げられる。

- ◇他大学の活動や学生を理解することができた
- ◇自己を知るきっかけとなった
- ◇交流の大切さを自覚する
- ◇学び大切さを自覚する
- ◇共同作業の大切さ・楽しさを知る
- ◇保育者の卵としての自覚が芽生える
- ◇やる気・意欲を喚起する→学生生活への前向きな姿勢
- ◇自分で企画・運営する楽しさを知る

#### 4.1.5. 学生活動における大学間連携の成果

保育者養成において、保育学生の学生生活の送り方、とりわけ課外活動に取り組む姿勢が学生生活や就職活動の満足度、さらに卒業後の保育現場における保育者としての成長にも少なからず影響を与えている。しかし、昨今は過密な授業日程や経済的な理由等から、課外活動での主体的な取り組みが活発と言える状況ではない。そこで「保育コンソーシアムあいのち」の学生間連携行事や地域・

ステークホルダーとの連携を通じて、課外活動の活性化を図りつつ保育者養成における自主的活動の重要性を検証してきた。

第1回目の会議でこの学生間連携事業の趣旨と具体的な目標を確認し、学生間連携はスタートした。初年度は、各大学すでに実施している行事も含めて実現可能な範囲で事業計画を立てた。学生・就職支援担当者が窓口ということもあり、連携事業における大学間の連絡は比較的スムーズにいった。一方、日常的な繋がりのない学生間の連絡調整は困難を極めた。会議日を設定するにも、それぞれの学事日程・時間割の違いから共通の時間帯を調整するのに苦労した。テレビ会議を試みたが、初対面の意見交換には不向きで、日常的な繋がりがあってこそ有効活用ができるこことを実感した。学生たちに会議や練習など時間的な保障できなかつたため、現実的には既存の行事に連携校が共同参加という形を取らざるを得なかつた。本来の連携事業という趣旨からすると、多少物足りないものがあつた。

しかし、「岡崎五万石おどり」に共同参加して、学生は他大学の学生や地域住民との交流を通じて、地域との連携・協力の大切さを直に学ぶことができた。「すこやかフェスタ」では、企業主催の企画ではあつたが、学生同士が連携・協力して子ども・保護者と交流できたことは、保育を実践的に学ぶよい機会になつた。

また、従来まで独自に実施していた「合同就職ガイダンス」をステークホルダー（各自治体・愛知県私立保育園連盟・愛知県私立幼稚園連盟）との連携協力のもと、共同開催ができたことは評価に値する。年度末には、学生による自主的合宿研修である「保育学生合同セミナー&保育技術の合同発表会」は、企画から運営まですべて学生の実行委員が責任を持って遂行した。セミナーでは初対面のメンバーとの共同作業の難しさや感動を経験することができた。3年目に入り、6月には合宿会議や8月には「スポーツ交流会」で、保育現場で実践できる運動・ゲームを通じて、さらに学生間交流を深めた。12月には「子どもが喜ぶお菓子づくりとクリスマス交流会」で共同作業の楽しさを体験した。

この間の取り組みの中で、大学間の日程調整の困難さや参加者の偏り等もあり連携の難しさを改めて実感した。さらに保育学生の自主的活動の機会が少ないので、連携事業において学生に自ら考え行動する機会をより増やす必要性を感じた。当初は教職員の協力なしには連携事業は成り立たなかつたが、次第に学生の中に自発的な意識が芽生えてきた。実際に桜花学園大学・名古屋短期大学では、仲間づくりと保育者力の向上を目指す「コンソーシアム実行委員会」の独自組織が生まれ、他の連携校にも組織化の動きが現れた。

これまでのコンソーシアムの連携事業の認知度は学内外とも高いとは言えない。今後は、学内外で連携事業をより情宣し、全学的な取り組みとして多くの教職員の協力参加を推進する。そして、地域やステークホルダーとも連携協力し保育者の卵としての自律的な活動の機会を保障する。

そのことによって、自主的活動が保育学生としての「学びの喜びと感動」を生み、その結果、学修や就職活動など学生生活での主体性な取り組みを通して、保育現場で求められる「保育者力」の涵養に繋がることを改めて認識した。

## 4.2. オンデマンド学習用教材による課外学習の充実

### 4.2.1. LMSによる自主学習

課外カリキュラムでは、正課カリキュラムに十分に盛り込むことができない内容や、連携校で行われている特徴的な授業を学ぶことができるよう、教材作成に取り組んでいる。「フレーベルの保育実践」は名古屋柳城短期大学で伝統的に行われている授業を教材化したものであり、フレーベルの保育実践に造詣の深い教員だからこそ行える授業を連携校の学生にも広げるという目的で作成した。

他にも「海外の保育」、「幼児体育」、「現場が求める保育者とは」などがすでに作成されているが、今後も随時増やす予定である。オンデマンド教材作成の詳細については、第7章で詳しく述べる。

### 4.2.2. オンデマンド学習の一例：「海外の保育」

#### (1) 目的

ここで学ぶ「海外の保育」は、カナダ、アメリカ合衆国、イタリア、フィンランド、中国の5か国について動画教材を作成してある。それらを視聴することで学びを深めていく。海外の保育の実情を、日本とは違った視点から見ることによって、それぞれの国や地域において多様な実践や保育者養成の取り組みがなされていることを理解し、より広い視野から保育をとらえることを目的としている。

#### (2) カリキュラムの概要

##### 1) 対象地域と国名

- 北アメリカ ; カナダ、アメリカ合衆国
- ヨーロッパ ; イタリア、フィンランド
- アジア ; 中国

##### 2) 受講の方法

- ・ 受講者の興味関心のある2か国分を視聴し、学びを深める。すべての動画教材を視聴することも可能である。
- ・ 1つの動画は約30分である。
- ・ 受講後にレポートを作成し提出する。動画教材で学んだ内容の他に動画視聴により、さらに興味を持った内容について調べてレポートに記入する。

#### (3) 動画教材の概要

##### 1) カナダ

「保護者支援のための現任保育士の力量形成—カナダから学ぶパートナーシップ時代の保護者支援—」

##### <学習のポイント>

- ・ カナダのノーバディーズパーフェクト (Nobody's perfect 以下略してNP) プログラムの現場から学ぶ。
- ・ 多文化共生社会における、現任研修プログラムやその実践から学ぶ。
- ・ 多様な価値観を持つ保護者の支援や外国籍の保護者を支援する保育者の資質と専門性の向上などのように行われているかについて学ぶ。

##### 2) アメリカ合衆国

「アメリカ合衆国ワシントン州およびカリフォルニア州における地域の保育ニーズと保育者養成の現状について—特にコミュニティー・カレッジを含む大学の役割について～」

##### <学習のポイント>

- ・ アメリカの保育の取り組み Head Start について学ぶ。
- ・ アメリカの保育の質保証について学ぶ。
- ・ ワシントン州のコミュニティー・カレッジ(短期大学に相当)の保育者養成について学ぶ。
- ・ カリフォルニア州における子育て支援の現場から学ぶ。

### 3) イタリア

「イタリア（エミリア・ロマーニャ）での幼児教育の事例調査—レッジョ・エミリアにおける保育施設での事例調査—」

＜学習のポイント＞

- ・ 美術的要素を存分に幼児教育の中に取り入れ、幼少期における子どもの創造性の発達の援助に力を注いでいるイタリアのレッジョ・エミリアプログラムについて学ぶ。
- ・ レッジョ・エミリアプログラムの特徴であるアトリエリスト（美術専門家）が幼児教育の中でどのような役割を担っているか、また子どもの創造力の発育にどのような影響をもたらしているかについて学ぶ。

### 4) フィンランド

「フィンランドの保育」

＜学習のポイント＞

- ・ フィンランドの保育現場の特徴について学ぶ。
- ・ フィンランドの保育者養成について学ぶ。
- ・ フィンランドの保育者の特徴について学ぶ。

### 5) 中国

「中国の保育」

＜学習のポイント＞

- ・ 中国人の日本人口に対する割合と中国における母親の就業率について知ることで、中国の幼児教育の必要性について学ぶ。
- ・ 中国の幼稚園（実験幼稚園）について学ぶ。

## 4.3. 特別講座の共同開講：幼児体育実践指導者研修

保育コンソーシアムあいちでは、年齢差や能力差に応じた幅広いスキルが求められる現場で、「自信を持って運動指導ができる保育者」を目指し、幼児の「力いっぱい」を引き出すために、「楽しく」、「分かりやすく」、「安全」な運動プログラムの作成を習得し、実践を通して、運動スキルを体得することを目的とした幼児体育実践指導者研修を行った。

### 4.3.1. 研修計画と内容

実施した講義及び演習のスケジュール、内容を表4.1に示す。

表4.1 研修スケジュール

日 時	内 容	場 所
9月15日（木） 10:40～12:10	○幼児に対する運動指導のあり方【講義】 講師：鳥居恵治、山下晋（岡崎女子短期大学）、 平野朋枝（名古屋短期大学）	岡崎女子短期大学 (2302教室)
13:00～14:30	○幼児に対する運動指導計画の作成【演習】	
15:00～17:00	○幼児に対する運動指導の実践①【実践】	岡崎市体育館
18:00～18:30	○振り返り	
11月10日（木） 15:00～17:00	○幼児に対する運動指導の実践②【実践】	岡崎市体育館
18:00～18:30	○振り返り	

### 4.3.2. 講義

(i) 幼児体育に大切なこと（鳥居）

岡崎市内で約50年続けている子ども体育トレーニング教室における運動指導の事例を紹介し、能力の高低に関わらず、運動が大好きな子供たちを育てる目的にした体育指導のあり方を解説している。幼児を対象とする体育指導では、一人ひとりの子どもの実態に即した指導が大切であること、子どもが自分の力を精一杯発揮しているかどうかを見極め、認め評価する必要があること、子どもが満足感、充実感を実感できる指導のために、仕掛け（環境）が大切であることを述べている。

#### (ii) 環境・援助のポイント（山下）

幼児が運動をしている動画を見た後に、子どもにつく力は何か（どんな経験をしているか）、子どもの力をより伸ばすための「環境」「援助」「声かけ」のあり方について、検討した。学生からは運動を通して体力・運動能力など、身体的な面だけではなく、精神（心情）的な面の経験もなされていると発言があった。

#### (iii) 指導計画の立案（平野）

実践に向けた指導計画を立案する際に大切にすべき点を解説した。最も重要なことはねらいを明確にすることであり、そのねらいを達成するための環境づくりと援助の考え方について整理した。

#### 4.3.3. 演習

指導実践を行うため、指導計画を作成した（図4.1）。講義(iii)や、それまでに各大学で学んだ内容、実習（教育・保育実習）での経験などを参考に、対象年齢、子どもの姿、ねらい、内容、経験する動きを設定し、環境構成と子どもの活動、指導者の援助と指導上の留意点について記入した。

日時		28年9月15日(木) 15:10~15:20		片岡 采子
場所	岡崎市体育館		対象者 (年齢・人数)	4歳児
①子どもの姿 ・走ることのが得意な子どもが多い。 ・平均台を横跳びで渡すことができる。		③内容 ・両手を広げてバランスを取り。 ・跳び箱を使った傾斜を傾きに昇る。		
②ねらい ・平均台から渡すかのように渡る。 ・歩いたことのない枝に挑戦しようとする。		④経験する動き ・両手を広げてバランスを取り。 ・障害物を踏まかのように跨ぐ。 ・傾斜をバランスを取りながら昇る。		

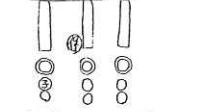
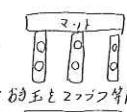
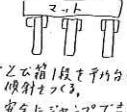
時間	環境の構成と子どもの活動	指導者の援助と指導上の留意点
3:10	 均等に並べてようすにすみ。 子どもの足をよい場所にすみ。   お玉とコップ等開脚にすみ。   お玉1段を平均台の下に置き傾斜をつくる。 実をトランポリネのようなマットの位置を確認する。	①保育者の話を聞く。 平均台に興味を示す子どもが多い。  ②平均台を始めめる。 バランスを取らなければ渡る。 一人で渡りきる子どもが多い。 体が子どもがいる。  ③障害物を避けて渡る。 お玉を見て反応する子どもが多い。 お玉を踏んでしまつ子どもが多い。 ふくりてすこ子としがい。  ④傾斜を昇る。 体が子どもがいるおもしれい。 初めてのことでわくわくする表情をする。
3:15		これから行う運動の説明をする。 他の子どもまで聞こえよう大きさで話す。  イメージが薄くよう、「飛行機のように手を伸ばして渡る」と声をかけよう。 体が子どもには手をえらぶ。 子どもたちが準備する「おまんじゅうを踏まないように渡るよ」と声をかけよう。 「かしゃおまんじゅうがけられちゃうよ」と声をかける。  体が子どもがいるおもしれいして渡れるよう、手をえらさない振りをします。

図4.1 受講生が作成した指導計画

#### 4.3.4. 実技（指導実践1回目）

作成した指導計画に基づき、5名の学生が4歳（年中）児、5歳（年長）児のグループで、実践を行った。学生は緊張しながらも、準備運動や平均台、マットあそびの指導実践に取り組んでいた（図4.2）。



図4.2 実践の様子

#### 4.3.5. 振り返り（指導実践1回目後）

終了後、撮影した動画を見ながら、教員と学生一緒に振り返りを行った。教員からは「後ろの子どもまで目が行き届いていなかった」、「一番大切であることを簡潔に伝えたほうがよい」など指示の仕方などについて助言がなされた。

（学生の振り返り）

- ・準備体操において、マットの周りでかけ足をするとき、何周走るかを明確に伝えなかつたため、子どもたちも思いっきりはすることができなかつた（学生F）。
- ・子どもたちのアイディアを入れたものの、後ろの方の子どもまで伝わっていなかつたため、全体を見渡す必要があつた（学生F）。
- ・子どもがほかの場所でも思い出して体操ができるように、分かりやすく簡単な説明をするべきであつた（学生K）。
- ・使用したタイヤやチューブの金具の向きを確認しておらす、安全面の配慮に欠けていた（学生S）。
- ・焦って、周りを見る余裕がなかつた。活動する際、子どもを広げることを忘れていた（学生N）。

#### 4.3.6. 実技（指導実践2回目）

1回目の実践指導終了後の振り返りで明らかになつた反省点や改善点を踏まえ作成した指導計画に基づき、2名の学生が4歳（年中）児のグループでタイヤ遊び、5歳（年長）児のグループで平均台遊びの実践を行つた。

#### 4.3.7. 振り返り（指導実践2回目後）

実践終了後、教員と学生と一緒に振り返りを行つた。教員からは「簡単なものから難しいものというように、遊びの順番に配慮するべき」、「子ども自身が面白そう、やってみたいと思えるような関わりができる」とよい指示の仕方などについて助言がなされた。また、学生は幼児体育実践指導者研修のループリックに基づいて自己評価する中で、自己の成長と今後の課題を把握していくた。

（学生の振り返り）

- ・見本を見せるとき、子どもたちに背を向けて説明してしまつた（学生K）。
- ・上手にできている子どもに見本を見せてもらつたら、子どもたち自分でコツをつかむことができたかもしれない（学生K）。
- ・先回の反省点から、全体を見ながら動くことを意識したもの、十分にできなかつた（学生A）。
- ・説明が淡々としたものになつてしまい、子どもの興味を引くことができなかつた（学生A）。

表 4.2 幼児体育実践指導者研修のループリック

項目	指標
指導計画の立案・実施	<input type="checkbox"/> ねらいを中心とした指導計画の立て方を理解した。
	<input type="checkbox"/> ねらいを中心とした指導計画を立案することができた。
	<input type="checkbox"/> ねらいを中心とした指導計画を立案し、そのねらいをある程度達成する指導ができた。
環境の構成	<input type="checkbox"/> 子どもが達成感を味わえるような運動遊び環境の構成の仕方を理解した。
	<input type="checkbox"/> 自分が行った運動遊び環境の構成によって、子どもたちはある程度達成感や充実感を味わうことができていた。
	<input type="checkbox"/> 自分が行った運動遊び環境の構成によって、子どもたちはかなり達成感や充実感を味わうことができていた。
援助	<input type="checkbox"/> 個々の子どもの運動能力に即した援助の仕方を理解した。
	<input type="checkbox"/> 個々の子どもの運動能力に即した援助を心がけ、自分の働きかけによって子どもの動きに変化が見られる場面がいくらかあった。
	<input type="checkbox"/> 個々の子どもの運動能力に即した援助を心がけ、自分の働きかけによって子どもの動きに変化が見られる場面がかなりあった。

#### 4.3.8.まとめ

教育実習や保育実習と異なり、学生は初めて会った子どもたちに運動指導を行うことは難しかったと思われる。その中でも、学生自身が自分の足りない部分に気づき、2回目の実践で少しづつであるが、克服するように感じた。振り返りの際に教員からとの助言を受け、今後の現場実践でより深めてほしいと考えている。

#### 4.4.課外カリキュラムにおける今後の取り組みの充実

保育を取り巻く環境は現在も時々刻々と変化しており、基幹保育者として身につけるべき専門性は多岐にわたる。現在設定しているプログラムに加え、得意分野の育成や、特別な教育的配慮をする幼児に対応する力、小学校や保育所との連携を推進する力、保護者及び地域社会との関係を構築する力の向上、人権に対する理解など、様々な課題に対応できるプログラムを用意する予定である。

## 第5章 養成校卒業後の基幹保育者養成カリキュラム

対応する目標

⑥ ⑧ ⑨

### 5.1. 卒後研修の目標

基幹保育者の養成は養成校在学中のみで終わる物ではなく、卒業後まで一貫した方針で行われる必要がある。この卒後カリキュラムについては、hca の中の「保育者資質能力（研修）」調査研究プロジェクトが主体となって進めてきた。このプロジェクトの目標は以下の通りである。

- (1) 「保育士研修に関するガイドラインの作成に関する会議」
- (2) 「現任研修に関する研究」を行う
  - i. 2014（平成 26）年度愛知県現任研修後にアンケート調査を実施
  - ii. 保育者の学びと現場における育ちの関係を把握
  - iii. 2015（平成 27）年度 日本保育学会自主シンポジウムの企画・発表
  - iv. 2016（平成 28）年度「現職者研修モデルプログラムの発信」

### 5.2. 進捗状況の概要

以下、[会議]と[調査研究]に分けて具体的な取り組みを記載する。

[会議]議事録(以下平成 27 年度「中間報告書」記載以降の平成 26-28 年度以降の議事録より抜粋)

第回	会議日時	場所	議事の主な内容
17	【平成 27 年】 1月 15 日（木） 17:00～	hca サテライトセンター	<ul style="list-style-type: none"><li>・保育学会自主シンポジウム発表原稿の最終校正と日本保育学会への原稿提出（送信）</li><li>・保育学会自主シンポジウムのステークホルダーに向けたチラシ作製と配布について</li></ul>
18	2月 22 日（日） 10:00～	同上	<ul style="list-style-type: none"><li>・保育学会自主シンポジウムのチラシが完成。22 日午後のコンソーシアムあいのちのシンポジウムで配布</li><li>・保育学会自主シンポジウム発表内容、話題提供者の時間配分等（当日の流れの確認）、指定討論者へのお礼について</li><li>・今後の第 3 小委員会としての活動、会議の持ち方</li></ul>
19	3月 26 日（木） 17:30～	同上	<ul style="list-style-type: none"><li>・保育学会自主シンポジウムのプログラム、チラシ配布、話題提供者の発表内容進捗状況、時間配分等（当日の流れの確認）</li><li>・講座「保育職の魅力の伝達」運営に関する打ち合わせ会（4月 23 日）について</li></ul>
20	4月 23 日 (木) 17:30～	同上	<ul style="list-style-type: none"><li>・公開講座「保育職の魅力の伝達」運営打ち合わせ会</li><li>・保育学会自主シンポジウム発表内容について（最終原稿にむけて）</li></ul>
21	4月 30 日（木） 17:30～	同上	<ul style="list-style-type: none"><li>・保育学会自主シンポジウム発表内容と役割分担の確認</li><li>・公開講座「保育職の魅力の伝達」について（日程場所の確認、担当者・時間配分と内容の検討）</li></ul>
22	5月 22 日（金） 18:00～	同上	<ul style="list-style-type: none"><li>・公開講座「保育職の魅力の伝達」の打ち合わせ（実施要綱、時間配分と内容、事前・事後アンケート）</li></ul>
23	6月 11 日（木） 18:10～	同上	<ul style="list-style-type: none"><li>・公開講座「保育職の魅力の伝達」について（実施要綱、振り返りシート・事前・事後アンケート検討）</li><li>・2015 年度報告書作成について（日程の確認、研究成果発表内容）</li></ul>

24	7月24日(金) 17:30~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公開講座「保育職の魅力の伝達」の反省（運営上の改善すべき点、受講生の反応、学生の反応）</li> <li>・中堅後期（保育職の魅力の伝達）研修（8/21）について（学生受講者数、アンケート）</li> <li>・報告書作成にむけて（保育学会自主シンポジウムで発表した各自の原稿確認、現職者教育プログラムの作成）</li> </ul>
25	9月4日 (金) 17:30~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅後期（保育職の魅力の伝達）研修（8/21）の実施報告</li> <li>・今後の作業日程について</li> <li>・現職者教育プログラム案の具体的検討</li> </ul>
26	10月1日(木) 17:30~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現職者教育プログラム案の具体的検討（初任者研修、5年目研修）（2/20, 2/28）</li> </ul>
27	10月30日(金) 17:42~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現職者教育プログラム案の具体的検討（時間割案の内容審議）</li> <li>・基幹保育者学会（シンポジウム）（3/27）の持ち方について</li> </ul>
28	11月26日(木) 17:50~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度大学間連携事業 初任者研修・5年目研修について（時間割案内容、事前・事後アンケート案の検討）</li> <li>・3/27のシンポジウムについて</li> </ul>
29	12月22日(火) 17:35~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度大学間連携事業 初任者研修・5年目研修について（プログラム・発送・参加募集の確認、受講者事前・事後アンケート改訂案の検討）</li> <li>・3/27の「保育コンソーシアムあいち」シンポジウムについて（第3プロジェクトとしてどのように参加するかを検討）</li> <li>・現職者教育プログラム案の具体的検討</li> <li>・報告書の文書作成要領について</li> </ul>
30	【平成28年】 1月22日(火) 18:15~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度大学間連携事業 初任者研修・5年目研修について（参加申し込み状況の確認と対応策の検討、プログラムの確認）</li> <li>・3/27の「保育コンソーシアムあいち」シンポジウムへの第3プロジェクトとしての参加について（海外研修報告、保育職の魅力の伝達ポスター展示発表、受講者アンケートの分析・結果発表）</li> </ul>
31	2月16日(火) 9:45~	桜花学園大学 7号館 学部長室	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度大学間連携事業 初任者研修・4~6年（5年目改め）研修について（参加申し込み状況の確認と対応策の検討、プログラムの確認、受講者名簿）</li> <li>・3/27のシンポジウム参加について</li> </ul>
32	3月15日(火) 13:15~	hca サテライ トセンター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度大学間連携初任者研修・4~6年目研修について（反省、アンケート結果発表）</li> <li>・3/27のシンポジウム当日の確認</li> </ul>
33	4月19日(火) 18:15~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3/27のシンポジウムの反省</li> <li>・平成28年度大学間連携現職者研修プログラム案について（日時、期間、対象者、参加募集の方法、開催場所、実施のねらい、講義内容、アンケート）</li> <li>・卒業生アンケートの分析について</li> </ul>
34	5月24日(火) 17:30~	同上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度大学間連携現職者研修プログラム案について（案内のHP掲載、対象者、参加募集の人数・締め切り日、基幹保育者の定義について、講義内容・プログラムの検討・決定、あそびの講習講師、アンケート）</li> <li>・報告書作成に向けての今後の日程</li> <li>・学会等での成果発表について</li> </ul>

35	6月27日(月) 18:00~	同上	・平成28年度大学間連携現職者研修について各大学での参加呼びかけ取り組みの報告、申し込み状況、プログラム内容、アンケート、午前中の分科会担当委員の決定) ・報告書作成に向けての今後の日程
36	9月20日(火) 18:20~	同上	・平成28年度大学間連携初任者研修・4~6年目研修 (8/11) アンケート集計結果について(来年度の保育学会でポスター発表をすることに決定、10/15の公開講座でデータを補う再アンケート実施を決定) ・報告書作成に向けての今後の進め方 ・10/15公開講座の日程、内容について
37	10月12日(水) 18:00~	桜花学園大学 小嶋研究室	・10/15公開講座当日の日程、動き等についての最終確認 ・保育学会ポスター発表申し込みについて
38	12月5日(月) 15:30~	同上	・報告書掲載原稿の構成・内容の検討 ・来年度の保育学会ポスター発表に向けての発表内容の検討

以上のように会議を開催し、27年度、28年度は以下のような取り組みを行った。

#### 平成27年度：

- ①5月9日、日本保育学会での自主シンポジウム開催、
- ②平成28年2月20、28日に実施した初任者研修・5年目研修の企画・運営(愛知県保育士現任研修の公開講座および中堅後期研修「保育職の魅力の伝達」実施前後アンケートの効果測定と結果分析に基づく企画・運営)、
- ③平成28年3月27日 平成27年度第3回シンポジウムでの発表(於桜花学園大学)

#### 平成28年度：

- ①平成28年8月11日に実施した初任者研修・4~6年目研修の企画・運営(平成27年度初任者研修・5年目研修前後アンケートの効果測定と結果分析に基づく企画・運営)、
- ②平成29年度日本保育学会ポスター発表に向けての準備(平成28年度初任者・4~6研修の効果測定・結果分析からの研究成果として、事業実施の目標である「保育者の学びと現場における育ちの関係」の明示を「保育経験による保育職の魅力の変化について」と題し、発表準備中)
- ③平成29年2月19日開催予定の平成28年度第4回シンポジウム(事業報告会)の準備を行つた。

#### [調査研究] 2012年度よりの調査研究について報告する

##### (1)2012(平成24)年 愛知県や市町がどのような現任保育士研修をしているかの調査

愛知県及び市町村での研修の実態を調査した愛知県健康福祉部子育て支援課と協力して保育士研修ガイドラインを作成した。2012年度の成果として、「保育士研修ガイドライン」「愛知県保育士研修ガイドライン調査報告書」を愛知県健康福祉部子育て支援課と連名で発刊した。

##### (2)2013年(平成25)年 カナダの保育・現職者教育の調査、長期研修の効果と園内研修の実態調査

- ①カナダ西海岸を視察し、現地での保育・現職者教育の実態調査を行った。
- ②また、国内での保育・現職者研修の論文執筆の意味および長期研修の効果を調査研究するとともに、各園での園内研修の取り組みと主任の役割について調査した。

2013年度の成果は、以下の二点にまとめた。

①カナダ視察の報告書作成および平成24年度第1回シンポジウムでの報告:「保護者支援のための現任保育士の力量形成—カナダから学ぶパートナーシップ時代の保護者支援—」(小嶋玲子・嶋守さやか)

②現職者研修での論文執筆の意義についての研究:「主任研修の長期継続研修から見えてきたこと—50日間の主任保育士研修受講生の8年後のアンケート結果から—」(小嶋玲子(2014年度2015.3.31) 桜花学園大学保育学部紀要 p.p.49-65

(3)2014(平成26)年 園内研修の取り組みについての調査研究の学会報告と卒後研修についての調査研究 「保育職の魅力の伝達」研修の効果についてのまとめ

①2013年度より取り組んできた園内研修の取り組みについての調査研究を日本保育学会で発表した。

②卒後研修についての調査研究として、「平成24・25年度の保育者資質能力評価研究プロジェクト 現職者教育のありかた」等の研究経過をふまえ、現職保育者の研修における学びと保育現場における実際の育ちとの関係を把握するために、2013(平成25)年度から新設された「保育職の魅力の伝達」研修の効果を調査した。

③現職者の「より良い研修のあり方をめざして」について日本保育学会での自主シンポを実施するための準備を行い、2015年1月には保育学会に委員会全員とステークホルダーの保育士との連名で発表要旨を送付した。

2014年度の成果は、以下の二点である。

①小嶋玲子・小川絢子「園内研修に対する主任保育士の意識(1)一園内研修に対する工夫一」

②小川絢子・小嶋玲子「園内研修に対する主任保育士の意識(2)一意識の変化に着目して一」

日本保育学会第67回大会発表要旨集 ①p475 ②p476 (2014年5月17日発表)

(4)2015(平成27)年 日本保育学会での自主シンポジウム実施と「現職者研修モデルプログラム」としての第1回 初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修の実施

①現職者の「より良い研修のあり方をめざして」保育職の魅力の伝達研修の効果について保育学会で自主シンポジウムを実施した。

②2014年度の園内研修の取り組みについての継続調査研究成果を日本保育学会で発表した。

③2016年2月20日、2月28日に、第1回 初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修を「現職者研修モデルプログラム」としての現職者研修を実施した。

2015年度の成果は、以下である。

①『より良い研修のあり方をめざしてー保育職の魅力の伝達ー』と題した自主シンポを実施し、指定討論者として京都府立大学の服部敬子先生からコメントをいただいた。

日本保育学会第68回大会発表要旨集 p.129 企画小嶋玲子・大岩みちの 司会 成田朋子 話題提供 小嶋玲子 大岩みちの 小川絢子 嶋守さやか 布施佐代子 青山裕美 研究協力者鈴木恒一 指定討論 服部敬子(京都府立大学)2015年5月9日開催(堀山女学園大学)

②小川絢子・小嶋玲子「園内研修の学びの深化と意見交換活性化の為の主任保育士の工夫」

③小嶋玲子・小川絢子「園内研修中の役割に対する主任保育士の意識」

日本保育学会第68回大会発表要旨集 ②p580 ③p581 (2015年5月9日発表) 0

④(第1回、初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修実施

(2016年2月20日、2月28日。両日とも90分×4コマで実施、プログラム内容は4. 2015(平成27)年以降の取り組みの成果—(1) 第1回に記載)

(5)2016(平成28)年 第1回 初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修の効果測定、その成果を踏まえての第2回 初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修実施

①2015年に実施した第1回 初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修の効果測定をし、その結果を踏まえ、2016年8月11日に第2回 初任(1~3年目)研修と5年目(4~6年目)研修を実施(90分×4コマで実施、プログラム内容は4. 2015(平成27)年以降の取り組みの成果—(2) 第2回に記載)

②上記の効果測定と結果から見えてきた「保育者の学びと現場における育ちの関係」について、2017年度5月に開催される日本保育学会にて「保育経験による保育職の魅力の変化について」と題し、保育者の成長モデルを発表する予定である。

### 5. 3. 中間評価結果に付された意見等への対応状況

中間評価時の意見を受けて、着実な事業実施を図るため、以下のとおり取り組みを行った。

- (1)教育改革について：プログラムの意義と必要性の明記
- (2)ステークホルダーとの協同・評価について：ステークホルダーとの役割分担、達成目標の明記
- (3)取り組みの実施体制・継続発展について：今後の具体的な事業実施内容

#### (1) 教育改革について：プログラムの意義と必要性の明記

- 「教育改革については、プログラムの意義と必要性をより一層明確にする必要がある」（中間評価時

意見）

保育者資質能力（研修）」調査研究プロジェクトの目標である「現職者研修モデルプログラム」の発信として、本委員会では2015（平成27）年度に第1回 初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修、2016（平成28）年度に第2回 初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修を実施した。プログラムの意義と必要性については、研修開始時に保育コンソーシアムあいちでは「基幹保育者の養成」を目指しており、「基幹保育者」とは保育を多角的な視点から捉える「見渡せる力」と子どもの未来・保育者としての自分の将来を「見通せる力」の2つの力を兼ね備えた保育者養成のための研修実施を研修者にも説明している。研修内容は「保育者の注意義務・事故対応」（2015年度のみ）、「明日の保育に使える保育遊びの実践」の研修と「保育職の魅力の伝達」（両研修内容とも2015、2016年度実施）というプログラムで構成した。それは、「明日の保育に使える保育遊びの実践」の研修では、保育を多角的な視点から見ることができる基幹保育者としての「見渡せる力」の習得、また「保育職の魅力の伝達」の研修では、先輩保育者と新人保育者との交流から、保育し続ける今後の自分の姿を具体的に「見通せる」力の習得を研修目的としたためであり、この研修目的が現職者研修モデルプログラムの意義と必要性を表すものと本委員会では考えている。

#### (2) ステークホルダーとの協同・評価について：ステークホルダーとの役割分担、達成目標の明記

- 「ステークホルダーとの協同については、具体的な役割分担を示す必要がある。評価についても、達成目標を明確にする必要がある」（中間評価時意見）

2012（平成24）年6月、愛知県健康福祉部子育て支援課は愛知県現任保育士研修の内容を見直し、より現任保育士の専門性向上のためのカリキュラムにするため保育現場の研修の現状とニーズにあった研修となるようカリキュラムの再編をすることになった。その基礎データとなる各市町村からのアンケートの集計と分析をステークホルダーとして協力関係にあった保育コンソーシアムあいちに、愛知県が依頼した。このアンケート調査の分析結果をもとに2014（平成26）年4月に愛知県は保育コンソーシアムあいちの協力を得て「保育士研修ガイドライン」をまとめ、県内市町村へ保育士研修についての提言を行った。

当時の厚生労働省の文書には、現職保育士の専門性の向上による保育の質の保障とともに、保育士不足を懸念し、現職者の離職防止や養成校学生の現場への就職が必須課題であり、そのためには、保育職の魅力の伝達が重要であるとされていた。こうした国の動向と現場のアンケート結果を踏まえ、愛知県現任保育士研修において「保育職の魅力の伝達」という全く新しいカリキュラムを組み込むことにした。それまでの愛知県現任保育士研修会場は、保育職者特有の和やかさの中、県内各市町村からの参加者がお互いに声を掛け合い、親睦を深める光景が見られたものの、お互いの仕事や立場の大変さが話題の中心であり、保育の楽しさや喜びがあまり語られることはないという現状があった。

これらを踏まえ、愛知県は保育者のもつ交流力を生かし、保育職の魅力を再確認しモチベーション向上につながる対話の機会を作り、保育職をめざす養成校学生に伝達する「現職者研修モデルプログラムの発信」を保育コンソーシアムあいちと協同して行うことを達成目標として共有した。それは保育者個々人による継続就労への確固たる信念につなげること、また保育職の魅力が伝達される側も、現職者の生の語りと姿に未来の自分を重ね、意欲向上につなげることを目的としたカリキ

ュラムとして「保育職の魅力の伝達」を位置付けた。具体的には、2015（平成27）年度および2016（平成28）年度の初任者研修と5年目研修（2016年度は4～6年目研修と改称）にて、講座を担当した。

（3）取り組みの実施体制・継続発展について：①これまでの取り組み成果と②今後の具体的な事業実施内容

① 取り組みの実施体制：2015（平成27）年以降の取り組みの成果—「現職者研修モデルプログラム」としての初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修実施

② 継続発展：「保育者の学びと現場における育ちの関係」の提示：2017年度5月に開催される日本保育学会にて保育者の成長モデルを発表予定

5.4. 2015（平成27）年以降の取り組みの成果－「現職者研修モデルプログラム」としての初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修－

（1）第1回 初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修（2016年2月20日、2月28日実施）

① 内容

保育コンソーシアムあいち主催による卒後研修の概要は次頁の資料の通りである。

② 効果測定と結果

i) 初任保育者研修参加者を対象にした研修の効果測定と結果

分析対象：初任保育者研修の申込者は保育所・幼稚園に勤務する現役保育者52人であった。勤続年数1年。20日の研修参加者数35名、28日の研修参加者数32名。受講前アンケート回答者は25名（回収率48%。公立保育園14名、私立保育園9名、私立幼稚園2名）。受講後アンケートは20日35名（回収率100%）、28日19名（回収率59%）から回答を得た。

研究目的：a) ①研修で学びたい科目、研修でためになった科目（②20日研修、③28日研修）の析出

b) 研修でためになったことの自由記述におけるキーワードの析出

分析結果：初任保育者研修受講者の事前・事後アンケート回答者の回答から析出した。

a) ①研修で学びたい科目、研修でためになった科目（②20日研修、③28日研修）の析出

① 研修で学びたい科目	②20日研修でためになった科目	③28日研修でためになった科目
28日1,2限 先輩保育者が伝える保育職の魅力（回答数23）	2限 新任保育者としての悩みを乗り越えよう（13）	1,2限 乳児期、幼児期の遊び（16）
20日3限 アレルギーと事故対応（19）	3限 アレルギーと事故対応（11）	3限 先輩保育者が伝える保育職の魅力（2）
20日4限 保育者の注意義務（16）	1限 1年目を振り返ろう（7）	4限 来年度に向けた目標（1）

b) 研修でためになったことの自由記述におけるキーワードの析出

「保育者としての技術・知識の習得を促すこと」、「保育職の魅力の伝達」についてのキーワードが析出できた。「保育者としての技術・知識の習得を促すこと」については、「目標・目的を持つ」「引き出しを増やす」「実践につながる」というキーワードが析出できた。「保育職の魅力の伝達」については、「悩みを相談することができた」「子ども達の成長を見て、やりがいを感じる」というキーワードが析出できた。

考察と課題：初任者研修のカリキュラムについて、「保育者としての技術・知識の習得」については、受講前後ともに高い期待と満足を得る結果になった。特に乳幼児期の遊びに対する期待と学びは大きかった。研修プログラムでは実践的な保育技術や知識を提示することが欠かせないことがわかった。また、ねらいを持った保育の重要性に対する気づき、養成校で学んだことの再確認ができた。今後、養成校でのカリキュラムと初任者研修の学びの連続性の実現が課題である。

## 保育コンソーシアムあいち主催で行われた研修の内容

**目的** 保育の「社会的ニーズ」を反映した「質の高い保育者養成プログラム」の開発のために、保育者養成校とステークホルダーとが一体となり組織された「保育コンソーシアムあいち」による基幹保育者養成プログラム開発事業の一環として、新任保育士として、必要な現場における基礎知識及び技能の習得を目的としています。

**受講対象者** 初任保育者

**定員** 40名（名古屋短期大学、桜花学園大学、名古屋柳城短期大学、岡崎女子短期大学 各10名ずつ）

**開催期間** 平成28年2月20日（土）・28日（日） 2日間

**開講時間** 9:20～16:30

**会場** 名古屋短期大学

**時間割** :

日程	曜日	1限目 9:20～10:50	2限目 11:00～12:30	3限目 13:20～14:50	4限目 15:00～16:30
2月20日	土	保育者としての1年目を振り返ろう 新人保育者としての悩みを乗り越えよう	小嶋玲子（桜花学園大学） 小川紗子（名古屋短期大学）	小嶋玲子（桜花学園大学） 船木智子（桜花学園大学）	船木智子（桜花学園大学） 古畑 淳（桜花学園大学）
		①乳児期の運動あそび 平野朋枝（名古屋短期大学） ②幼児期の運動あそび（子どもの運動発達を促す方法 ～環境が行為を引き出す）水落洋志（名古屋柳城短期大学） ③乳児期の手遊び・ふれあい遊び 太田早津美（桜花学園大学） ④幼児期の音楽あそび 高須裕美（名古屋短期大学）	先輩保育者が伝える保育職の魅力	布施佐代子（桜花学園大学） 小嶋玲子（桜花学園大学）	来年度に向けた目標を立てよう 小嶋玲子（桜花学園大学） 布施佐代子（桜花学園大学）
2月28日	日	①乳児期の運動あそび 平野朋枝（名古屋短期大学） ②幼児期の運動あそび（子どもの運動発達を促す方法 ～環境が行為を引き出す）水落洋志（名古屋柳城短期大学） ③乳児期の手遊び・ふれあい遊び 太田早津美（桜花学園大学） ④幼児期の音楽あそび 高須裕美（名古屋短期大学）	先輩保育者が伝える保育職の魅力	布施佐代子（桜花学園大学） 小嶋玲子（桜花学園大学）	来年度に向けた目標を立てよう 小嶋玲子（桜花学園大学） 布施佐代子（桜花学園大学）

**目的** 保育の「社会的ニーズ」を反映した「質の高い保育者養成プログラム」の開発のために、保育者養成校とステークホルダーとが一体となり組織された「保育コンソーシアムあいち」による基幹保育者養成プログラム開発事業の一環として、保育実践の振り返りと保育実践への結びつけの必要性そのものを学び、今後の資質向上の土台を築くことを目的としています。

**受講対象者** 概ね4～6年目の保育者

**定員** 40名

**開催期間** 平成28年2月20日（土）・28日（日） 2日間

**開講時間** 9:20～16:30

**会場** 名古屋短期大学

**時間割** :

日程	曜日	1限目 9:20～10:50	2限目 11:00～12:30	3限目 13:20～14:50	4限目 15:00～16:30
2月20日	土	保育職について語り合おう エピソードを描いてみよう・ 私の心に響いた保育体験	布施佐代子（桜花学園大学） 小川紗子（名古屋短期大学） 勝浦眞仁（桜花学園大学）	エピソードを通して語り合う・ 仲間との対話と共有	私のこれから的人生を考えよう ～自分なりの人生を作るために
		鶴守さやか（桜花学園大学） 片山伸子（名古屋柳城短期大学）			成田朋子（名古屋柳城短期大学） 片山伸子（名古屋柳城短期大学）
2月28日	日	保育職の魅力について 保育職の魅力を語り合おう (グループ交流)	青山裕美（一宮市）	新人保育者に 保育職の魅力を語ろう	保育職の魅力を再發見しよう 大岩みちの（岡崎女子大学） 鈴木恒一（岡崎女子短期大学） 勝浦眞仁（桜花学園大学） 片山伸子（名古屋柳城短期大学）

「保育職の魅力の伝達」については、先輩保育者が子ども達について同じように悩み、成長を喜んでいたことを知ることができた。「保育者は誰もが同じ道を通ってきたこと」についての初任者の気づきが、現職者同士で行った本プログラムの有効性であったと結論できる。

以上の考察から、本研修のねらいである「新任保育士として必要な現場における基礎知識及び技能の習得」を通して、初任保育者が「保育者としての自覚」と「保育者は誰もが同じ道を通ってきたこと」についての気づきを意識化できたことが研修の成果であったといえる。

## ii) 5年目（4～6年目）研修参加者を対象にした研修の効果測定と結果

分析対象：保育所・幼稚園に勤務する現役保育者28名。勤続年数2～15年。2日間ともに参加した参加者（両日19名）（20日は28名、28日は26名）の平均勤続年数は4.33年（勤続年数2年目の参加者は臨時職員として3年のキャリア・15年目の参加者は現在の勤務園におけるキャリアは6年）。2日間の参加を原則としたが、1日目のみの参加者は9名、2日目のみは7名いた。

研究目的：a) 保育者の魅力を表すキーワードの析出

b) 5年目（4～6年目）保育者による初任保育者への保育職の魅力の伝達と交流の分析

分析結果：分析は本委員会委員が行った2015年度、愛知県保育士現任研修「保育職の魅力の伝達」受講生による事後アンケート結果（「文部科学省大学間連携協同教育推進事業 基幹保育者プログラム開発のための共同教育事業 平成27年度 事業報告書」37～43頁）の分析結果との比較から行った。

### a) 保育者の魅力を表すキーワードの析出

2日目研修後に実施したアンケートにおける「保育職の魅力の再発見」の自由記述26枚より分析。保育者の魅力を表すキーワードとして、「成長」22人（84.6%）・「笑顔」9人（34.6%）・「つながり」16人（61.6%）・「達成感」3人（11.5%）が析出できた。

### b) 5年目（4～6年目）保育者による初任保育者への保育職の魅力の伝達と交流の分析

2日目研修後に実施したアンケートにおける「保育職の魅力の再発見」の自由記述26枚「今日の授業の振り返り」26枚の計52枚を分析。自己課題として、①伝達方法に関する記述、②後輩指導に活かすような記述、③振り返り・モデルとなれるように頑張るという記述がみられるか検討。

- ① 伝達方法に関する記述：11件（記述例：「経験が浅い保育士さんに伝えるにはどうしたらいいか考えるのは大変だったが、表現力など鍛えられた。」「相手につたえることが多い仕事なので表現方法を伝えていかないとと思った。」）
- ② 後輩指導に活かすような記述：10件（記述例：「新人を育てるまでにはいかないが、後輩の力になれることがあるという自分の役割に気づけた」「職場で働いている後輩がどんどん悩みを出せるような雰囲気作りやきっかけを作っていく。」）
- ③ 振り返り・モデルとなれるように頑張るという記述：13件（記述例：「悩んでいた自分が新人さんに助言できるので、成長したのかと思う」「新人という自分たちが通ってきた道の先生たちに伝える場が自分自身の振り返りにつながった。」）

考察と課題：保育者の感じる保育職の魅力を表すキーワードについては2015年度、愛知県保育士現任研修「保育職の魅力の伝達」受講生による事後アンケート結果と同じ傾向が見られた。また、5年目（4～6年目）保育者による初任保育者への保育職の魅力の伝達と交流の分析においても、初任者への伝達を通じた魅力の発見と振り返りにおいて、4～6年目の保育者は中堅にさしかかり、新任とは異なる迷いが生まれてくる時期であるが、5年目（4～6年目）研修に参加して初任者と交流し、保育職の魅力を自らが語ることで保育職の魅力を再発見し、保育者が自身の保育の意味や意義を見出したのではないかと考えられる。参加者の満足度は高く、研修の意義は大きいことから、今後は、保育者のキャリア発達に合わせた研修・学び直しの機会の保障と研修内容の精査が課題である。

## (2) 第2回 初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修（2016年8月11日実施）

### ① 内容

研修対象者：2016（平成28）年2月20日、2月28日には「5年目前後の保育者から1年目の保育

者への保育者に保育職の魅力を伝える」研修を行った。受講した1年目の保育者は現場や勤務に慣れることに精一杯であり、保育技術の向上を切望していることが研修事後アンケート分析結果から示されたため、保育職の魅力を実感するには少なくとも1年間の現場経験が必要であろうと本委員会委員で結論した。そのため、第2回 初任（1～3年目）研修と5年目（4～6年目）研修（2016年8月11日実施）では初任として「2～3年目保育者」を対象とし、5年目前後の保育者についても「4～6年目保育者」を研修受講対象とした。その後、参加者を募ったところ1年目保育者も多く見られたため、1回目と同様、初任（1～3年目）5年目（4～6年目）研修として実施した。

研修時期・会場：8月11日（山の日）は夏休みのお盆前の祝日であり、研修は終日開催としたため、午前中の講座を受講後に退席する受講者が多く見られた。研修日時への配慮が必要であった。会場は桜花学園大学であった。

研修スケジュール・内容：研修スケジュールと内容は以下の通りである。

研修時間割

8月11日 木 暑)		1限目	2限目	3限目	4限目	5限目
初任 ・ 5 年 目  4 ・ 6 年 目 ～ 研 修	乳児向け の遊び ABE)	9 20~10 30	10 45~11 55	12 10~12 30	13 20~14 50	15 00~16 30
		A フエルトボードパネルシアターをつくろう 田端智美(桜花学園大学) 1号館 4階 141教室		ペテラン保育士からのお話 青山裕美 (←宮市指導保育士)	保育職の魅力を語り合おう 大岩みちの 岡崎女子大学) 鈴木恒一 岡崎女子短期大学)	
		B 乳児の手遊び競争遊び 太田早津美(桜花学園大学)	E 手作りおもちゃを作ろう 太田早津美(桜花学園大学)		7号館 2階 725教室	保育職の魅力の伝達 大岩みちの 岡崎女子大学)
		6号館 1階 リズム室	7号館 2階 724教室		経験年数別交流)	
		C 運動遊びの指導 藤田公和(桜花学園大学)	F 運動遊びの創造 藤田公和(桜花学園大学)		司会 片山伸子 5(1~6)年目	交流会を通しての発表)
初任 ・ 5 年 目  4 ・ 6 年 目 ～ 研 修	幼児向け の遊び CDFG)	7号館 2階 721教室	7号館 2階 721教室	名古屋柳城短期大学) 7号館 2階 725教室	名古屋柳城短期大学) 小川絢子(名古屋短期大学)	まとめ)
		D 粘土に関わる活動 浅野卓司(桜花学園大学)	G お花紙でおそぼう 浅野卓司(桜花学園大学)		7号館 2階 725教室	布施佐代子(桜花学園大学)
		6号館 3階 図画工作室	6号館 3階 図画工作室		初任者 鳴守さやか(桜花学園大学)	小嶋玲子(桜花学園大学)
					7号館 2階 721教室	7号館 2階 725教室

## ② 効果測定と結果

分析対象：初任保育者研修の申込者は保育所・幼稚園に勤務する現役保育者であった。初任の研修参加者数 46 名（定員 40 名）、5 年目の研修参加者数 27 名（定員 40 名）。受講後アンケート回答者は分析結果でそれぞれ示す。

研究目的：a) 保育技術の向上を目指した技術科目の満足度の析出

- b) 保育職の魅力を表すキーワードの析出
  - c) 今回の研修の内容で、職場の保育者に伝えたい内容の析出

分析結果： a) 保育技術の向上を目指した技術科目の満足度の析出については以下の結果が得られた。

## A フェルトボードパネルシアターをつくろう（申込者：初任15名、5年目7名、計22名）

受講者は13名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者6名、5年目研修参加者7名であった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかった」までの4件法で回答を求めた結果、13名（100%）が「大変満足できるものだった」と回答していた。満足できた理由について自由記述で訊ねたところ、「明日からすぐ使える」といった回答が7、「玩具を作る時間を持てた」ことへの満足を記入したものが3、挙げられていた。

#### B 乳児の手遊び触れ合い遊び（申込者：初任8名、5年目2名、計10名）

受講者は8名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者6名、5年目研修参加者2名であった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかった」までの4件法で回答を求めた結果、8名のうち6名(75%)は「大変満足できるものだった」と回答しており、2名(25%)は「満足できるものだった」と回答していた。満足できた理由について自由記述で訊ねたところ、「実践できる内容だった」といった回答が15回答中10、「子どもにかかわる留

意点が知れた」という回答が15回答中5、挙げられていた。

#### C 運動遊びの指導（申込者：初任15名、5年目11名、計26名）

受講者は22名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者11名、5年目研修参加者11名であった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかった」までの4件法で回答を求めた結果、22名のうち、18名(81.8%)は「満足できるものであった」と回答しており、「④全く満足できなかった」と回答した受講者はいなかつたことから、講座の満足度は高かったと言える。「③あまり満足できなかった」と回答した4名は、全て勤務年数が3年以上の保育者であったことから、勤務年数によって満足度が異なっていた可能性がある。講座の満足度について、「どのような点が満足できたか」または「どのような点が満足できなかったか」の理由を自由記述により尋ね、22名全員から回答を得た。

満足できた理由としては、まず、他の保育所、幼稚園の保育者との情報交換を挙げた回答が多くかった。グループで運動遊びに関する情報交換を行い、他の保育者の実践を聞くことで、「保育者同士で同じような悩みや知りたいことがあるとわかった」、「運動遊びの具体的な方法や環境を知ることができた」、「今後の実践に活かせる」といった回答が挙がった。特に、初任保育者は、先輩保育者の話を聞き、学べたことを満足できた理由に挙げていた。さらに、「自分のもつクラスの1年だけでなく3年6年を見通して運動動作を育てるというお話が特に響きました」というように、授業担当者から学んだ内容を具体的に理由に挙げた回答もみられた。

次に、満足できなかった理由は、全て「運動遊びの指導方法を実践したかった」という意見であった。90分という講座1コマの時間や教室のスペース等の事情により、実際に体を動かして指導方法を学ぶことが困難であったことから、講座の時間、内容と実施場所の関係性については、今後検討していく必要があると考えられる。

#### D 粘土に関わる活動（申込者：初任12名、5年目5名、計17名）

受講者は14名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者9名、5年目研修参加者5名であった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかった」までの4件法で回答を求めた結果、14名のうち、9名(64%)は「大変満足できるものだった」と回答しており、5名(36%)は「満足できるものだった」と回答していた。「満足できなかった」と回答した受講者はいなかつたことから、講座の満足度は高かったと言える。講座の満足度について、「どのような点が満足できたか」または「どのような点が満足できなかったか」の理由を自由記述により尋ね、参加した14名全員から回答を得た。満足できた理由としては、「自分自身がまず夢中になってつくる楽しさを味わうことができた」という回答が14回答中8回答挙がった。「つくりながら他の先生方のアイディアや作品も見るので楽しく、良い経験になった」という回答が2回答あった。

「今後の実践に活かせる」「子どもたちと一緒に楽しめそうな内容だった」という回答が、14回答中7回答あった。受講者自らつくる楽しさを体験することを通して、製作活動への関心が広がり、自身の関わっている子どもたちの姿を思い浮かべながら実践に活かしていくこうという積極的な姿勢がうかがわれる。

#### E 手作りおもちゃを作ろう（申込者：初任6名、5年目0名、計6名）

受講者は4名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者4名、5年目研修参加者0名であった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかった」までの4件法で回答を求めた結果、4名のうち、3名(75%)は「大変満足できるものだった」、1名(25%)が「満足できるものだった」と回答していた。

#### F 運動遊びの創造（申込者：初任8名、5年目10名、計18名）

受講者は16名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者6名、5年目研修参加者10名であった。1時間目「運動遊びの指導」から連続して受講した受講者が11名、新たに2時間目「運動遊びの創造」から受講した受講者は5名であった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかった」までの4件法で回答を求めた結果、名のうち、9名(56%)は「大変満足できるものだった」、6名(38%)は「満足できるものだった」、1名(6%)は「無回答」であった。

#### G お花紙で遊ぼう（申込者：初任21名、5年目8名、計29名）

受講者は25名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者18名、5年目研修参加者7名

がであった。講座の満足度について、「①大変満足できるものだった」～「④満足できなかつた」までの4件法で回答を求めた結果、11名(44%)は「大変満足できるものだった」、11名(44%)は「満足できるものだった」という回答であったが、3名(12%)は「あまり満足できなかつた」と回答していた。講座の満足度について、「どのような点が満足できたか」または「どのような点が満足できなかつたか」の理由を自由記述により尋ね、参加した25名全員から回答を得た。満足できた理由としては、まず、「自分自身つくるのが楽しかった」という回答が10回答挙がった。「いろいろなお花紙の使い方や遊び方、新しい楽しみ方に気づくことができた」「環境設定や指導法なども教えてもらい、実際に身につくこと、役立つことを体験できた」という回答は、9回答だった。一方、「あまり満足できなかつた」という回答の理由として、「お花紙の使い方をもっと詳しく教えてほしかった」「どのような作品がつくられるのか例をもっと出してほしかった」「お花紙の遊び方やいろいろな製作方法を知りたかった」などが挙げられていた。

**考察と課題**：保育技術の向上を目指した技術科目的満足度については、高いと評価できる。今後の課題として、講座の時間、内容と実施場所の関係性については、検討していく必要があり、時間等の制約はあるが、より高度な指導技術の習得への要求に対しても、今後応えられる内容の検討が必要である。

#### b) 保育職の魅力を表すキーワードの析出

受講者は39名であり、事後アンケート回答者は初任研修参加者18名、5年目研修参加者21名であった。自由記述回答よりGTA(グラウンデッド・セオリー・アプローチ)により保育職の魅力を表すキーワードを抽出した結果、①子どもから得られる魅力、②保育職を通して得られる魅力、③保育者として得られる魅力が析出できた。

① 子どもから得られる魅力として初任研修参加者は「子どもの成長」「子どもとの信頼関係」「子どもと一緒に遊ぶ楽しさ」の順で子どもから魅力を得ていることがわかった。特に、子どもとの信頼関係が築かれていくプロセスを実感したり、子どもの「大好き」という言葉が耳に残ったりすることで、子どもへの愛情が湧き、子どもとの信頼関係を築いていくことが析出できた。5年目研修参加者においては、「子どもの心身の成長の変化」を筆頭に、「子どもの笑顔」「子どもとの会話の楽しさ」「子どもとの生活の楽しさ」「子どもと楽しく笑い合える生活」「子どもへの援助」等から魅力を得ており、子どもとかかわる時間の長さと広がりが感じられた。保育者は子どもとの間に築かれる(てきた)信頼関係を基盤に保育者として成長している様子がうかがわれた。

② 保育職を通して得られる魅力として、初任研修参加者も5年目研修参加者も「保護者との信頼関係」を挙げており、保育者と子どもとの良好な関係が保護者との望ましい関係に繋がっていくという関係性を実感していることがわかった。特に5年目研修参加者は「保護者と一緒に」という視点を持つようになり、子育て支援への積極性も身につき始めていることがわかった。

③ 保育者として得られる魅力としては、初任研修参加者が「一年間の経験によって見通しがもてるようになった」「一年目でわからなかったことが二年目でわかるようになった」と経験により保育者としての生活の見通しが持てるようになることがわかった。また5年目研修参加者は「視野の広がり」として「周りを見る力」「観察力」「洞察力」を得ていることがわかった。これらは基幹保育者として求められる「見渡す力」の芽生えであると評価できる。さらに、自分の失敗を受け容れ、自分と向き合うことができるようになることもわかった。保育現場という環境で保育を行う自分自身の理解が進んでいることがわかった。

#### c) 今回の研修の内容で、職場の保育者に伝えたい内容

1年目～3年目までの初任保育者22名、4年目～6年目までの保育者20名の自由記述を分析した。今回の研修内容で、職場に保育者に伝えたい内容としては、保育の楽しさや魅力についての記述が46記述中19(41.3%)である。特に保育の楽しさについては、初任者の回答が目立った。加えて、保育について語り合ったり、お互いの思いを伝え合ったりすることを職場に伝えたいという記述が11(23.9%)であり、午後の「保育職の魅力の伝達」研修の「伝達」部分の研修効果と考えられる。また、4年目以降の保育士の記述には4件、先輩として若い保育士が働きやすい職場環境を心がけたいとの記述であり、初任者との交流がこの意見の元になっていると考えられる。午前中の保育の技術を職場の保育士にも伝えたいとの記述も6件(13.0%)

あり、保育の技術の研修も意味あるものとして受け取られていた。本研修目的としての基幹保育士のことばも3名が職場の保育士に伝えたい内容として記述しており、今後、このことばも広がっていることを期待したい。

**考察と課題**：本研修において、5年目研修参加者から初任研修参加者への保育職の魅力の伝達のみならず交流時間を設けて、自由な発言ができる場を確保して、受講生に「伝えようとする気持ち」を掲げ立てるように進行したことが、保育職の魅力を伝えやすい雰囲気づくりに役立ち、その効果が得られたと評価できる。

またアンケート分析結果より、保育者は経験年数とともに、保育者が何をどのように経験したのかという経験内容が極めて重要であることが明らかになった。受講生自身が保育者生活や保育職に就いた自分のこれまでを振り返ることの重要性に気づき、保育者としての自分自身の成長を実感した。今後の課題として、保育現場における保育者としての育ちの履歴を可視化して理解し、納得できるポートフォリオが必要である。

基幹保育者養成としての「見通す力」「見渡す力」の醸成は、保育者が保育職を続ける限り継続することが重要である。保育者一人ひとりが「見通す力」「見渡す力」自分で育てようとすると同時に、本連携事業の基幹保育者養成・育成プログラムおよびカリキュラム作成が求められる所以であると言える。

## 5.5. 取り組みの継続・発展について：「保育者の学びと現場における育ちの関係」の提示

保育者の成長モデルとしての「保育経験による保育職の魅力の変化について」（2017年度 日本保育学会にて発表予定）

**分析対象**：2016年8月11日に行った大学間連携事業参加の大学・短期大学の卒業生、1~3年目の保育者と4~6年目の保育者でアンケートに答えた保育者53人。4~6年目の保育者が保育職の魅力を2~3年目に伝達する。研修前に行った「あなたにとって保育職の魅力とは」の記述を分析対象とする。比較データとして、2016年10月15日に実施した愛知県現任保育士研修 公開講座C「保育職の魅力の伝達」に参加しアンケートに答えた参加者54人のアンケートデータを使用し、分析・考察を行う。

**研究目的**： a) 保育職の魅力は経験年数によって変化するか

b) 研修において、保育職の魅力の伝達を行うことによって、伝達者にとっての保育職の魅力は変化するか

**分析結果**：8月実施の研修参加者の経験年数は1年目（13人）、2年目（6人）、3年目（9人）、4年目（11人）、5年目（4人）、6年目（7人）、7年目（1人）、8年目（2人）であった。保育職の魅力についてのキーワードとして「成長」が53人中38人（71.7%）に現れた。「笑顔」「四季」もあったが、「成長」が最も多かった。この「成長」に注目して経験年数ごとの変化を調べた。「成長」が記述にみられなかった人15人中9人は経験年数5年以上であった。

成長をキーワードにした経験年数別の分析を行ったところ、以下の結果が得られた。

1年目 子どもと一緒に活動して成長を見守るのが楽しい

2年目 子どもと自分の関係が実感をもって感じられる。自分の成長、同僚のことも見える

3年目 具体的な子どもの姿が見えてくる

4年目 子どもの特性がみえる、保育者どうしのつながりも見える

5年目以降 子どもの成長以外にも、人に関わる仕事の中にある多様な面に気付く

保育職の一番の魅力は「成長」であると結論できるが、経験年数と共に、より具体的に広い「成長」が実感できるようになっていると考えられる。

また、研修の効果として事前と事後のアンケートの回答を比較すると、全体に事後の記述が増えている。具体的には「（魅力を）改めて発見した。」「（魅力を）再確認した。」「（魅力は）同じだな。」等、研修を行うことで魅力を再発見でき、それを熱心に記述しようとしている姿勢が見受けられる。0~2年目（17名）の回答を見ると、先輩についての記述（記述例：先輩方の笑顔がキラキラ輝いている様子を見て、将来あのように長年続けて笑っていたいと感じた）が8名の回答から見られた。また、3~5年目（17名）の回答を見ると、先輩についての記述（記述例：同じ経験年数の先生方と話す事で共感できる部分が多く、同じ悩みや感じ方があると安心することもありました）が2名、同

輩と話し合うことのよさをあげている回答が7名から見られた。6年目以上の受講者の回答を見ると、「先輩」「同輩」のような記述は少なくなっており、同じ研修内容でも受講者の経験年数によつて異なる効果があると考えられ、保育者の学びと現場における育ちの関係の図式化も可能であろう。

以上の研究成果に明らかなように、本報告書の冒頭で掲げた目標である以下の2点についてすべて達成した。

- (1)「保育士研修に関するガイドラインの作成に関する会議」
- (2)「現任研修に関する研究」を行う

- ①2014（平成26）年度愛知県現任研修後にアンケート調査を実施、
- ②保育者の学びと現場における育ちの関係を把握、
- ③2015（平成27）年度　日本保育学会自主シンポジウムの企画・発表、
- ④2016（平成28）年度「現職者研修モデルプログラムの発信」

取り組みの継続・発展については、今後も現職者研修カリキュラムの精査と保育者の学びと現場における育ちの関係の図式化による理論の構築を目指していきたい。



## 第6章 基幹保育者養成のための教材開発

### 6.1. 基幹保育者への学びを可視化するポートフォリオの作成

基幹保育者養成カリキュラムを正課・課外・卒後という広範囲にわたるものとしたため、それらにおける学びを総合的に確認することができるポートフォリオは必須である。ただ、各大学ですでにポートフォリオを活用しているため、それとの関係をどう位置づけるかについては課題となっている。現時点では、正課教育のポートフォリオに課外と卒後の部分を追加することを共通認識しながらも、各大学の方針に沿って活用方法を決めるごとにしている。正課教育及び課外活動のポートフォリオについて、名古屋柳城短期大学の例を以下に示す。

名古屋柳城短期大学では、平成28年度の保育科2年生より、試行的に「学修ポートフォリオ」を導入している。これは、本学教務委員会において、教職課程で必修化されている「教職実践演習（幼稚園）」の「履修カルテ」を効果的に活用する方策を検討する中で、学生が自らの学びの足跡を振り返るツールとしての「学修ポートフォリオ」（紙版、ファイル綴じ）の導入が決定されたものである。

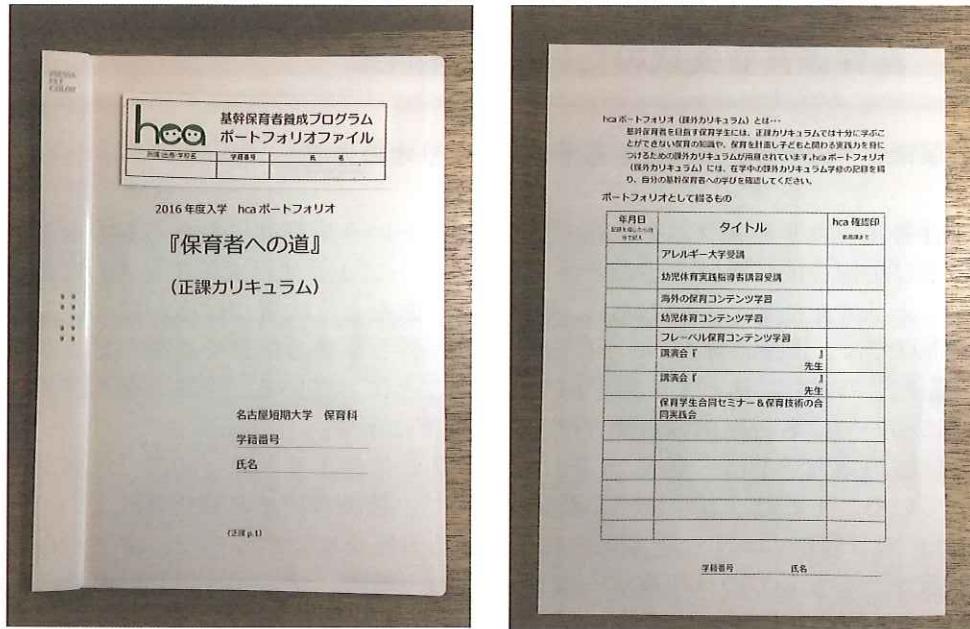
「教職実践演習（幼稚園）」では、他の教職課程と同様に、免許取得に関わる科目や課外活動の履歴を記す「履修カルテ」の作成が義務付けられている。そこでは「履修カルテ」の作成を通して自らの学びの記録を整理し専門職を目指すにあての自己課題を具体化することが目的とされる。

「履修カルテ」の書式は、「教職実践演習における履修カルテの作成・活用例について」の通知（平成21年、文部科学省）に例示されている。しかし、教員免許は幼稚園から高校まで幅広く、特に乳幼児期の保育・教育と就学以降の教育では教職課程のあり方が異なるため、保育者養成課程ではその専門性に合わせた工夫が必要となる。

そこで本学では、保育者養成の特質を踏まえ、教育課程を俯瞰し科目横断的に学びを記録できるように、教員免許に必要な科目に限定せず、基礎科目や保育士資格取得のための科目など、選択・必修の分類を問わず、個々の学生が2年間のカリキュラムの中で履修した科目をすべて記録対象とするとともに、課外活動についても合わせて振り返りができる履修カルテの書式を平成27年度に作成し、試行している。

平成28年度は、これまでの取り組みを発展させるものとして、「学修ポートフォリオ」を試行的に導入し、「履修カルテ（学生記入のカルテ及び教員記入の評価票）」と、1年次・2年次に行った幼稚園・保育所における学外実習（教育実習Ⅰ・Ⅱ、保育所実習Ⅰ・Ⅱ）の「振り返り」を綴じることとした。また、正課外の活動や卒業後の研修記録なども綴じることができるようとした。

このような学びを目に見える形で残す取り組みを通して、学生たちが、自己を振り返り、自己に課題を課し、その方法を模索しながら自分の力で解決できる力を身に着け、保育士資格・幼稚園免許を取得した後も、保育実践者として成長していくことを期待するものである。今後の課題としては、これらの学修履歴を就職指導に活かす工夫について検討を進めているところであり、一部のクラスでは、自己PRシートの作成など、就職活動に活用する試みも始まっている。



## 6.2. LMS (manaba) を用いたオンデマンド学習の教材

これまで述べたように、連携校が共同して行う教育改善として、オンデマンド学習教材の開発を行っている。これは、質の高い教材の共有ができるだけでなく、教材開発という非常に負担の大きい作業について教職員の省力化を図る可能性も見出してきた。

## 第7章 保育者養成における先進的機器の活用

### -大学間連携による共同教育の実際と可能性-

#### 7.1. 先進的な機器活用の目的

「保育コンソーシアムあいち」は、大学間連携共同教育推進事業（以下、大学間連携事業）の環境整備として、事業開始後「遠隔講義システム」やLMS（ラーニング・マネージメント・システム）等を導入した。担当する組織として、事業開始直後は「第四プロジェクト」を、中間評価後は「第二ユニット」を各連携校から委員を出して構成した。そして、他大学におけるICTの活用例の調査、技術的な課題の検討、試行的な活用を行うなど、本事業において各システムを有効に利用できるよう導入・整備し、運用する役割を担ってきた。最終年度を迎えるこれまでの運用の結果について報告し、保育士養成の中でこれらのシステムをどう利用できるのかという観点から、ICT（情報通信技術）の活用について提言させていただくのが、本稿の目的である。

#### 7.2. 先進的な機器導入の必要性の検討

本事業での先進的な機器の導入については、当初より様々な議論があった。その規模や各システムのスペックについても、連携校で協議・検討を行った。

本事業の連携校は、いずれも愛知県内にあるが、名古屋柳城短期大学は名古屋市に、桜花学園大学・名古屋短期大学は豊明市に、岡崎女子大学・岡崎女子短期大学は岡崎市にある。大学間連携の取組として地理的に離れた複数の大学が共同教育プログラムを行うためには、

- 1) 異なる大学に所属する学生たちを、一箇所に集めて実施する。
- 2) 他大学で行われている授業に学生が出席して履修する。
- 3) 教員が他の大学に出向いて実施する。
- 4) 共通のシラバスなどを作成し、各大学で同じ内容の授業を実施する。

などが想定され、訪問調査を行って先行する大学間連携事業の取組でも、これらの方法をミックスした形での共同教育の取組が行われてきた。しかし、本事業が、保育者養成校、しかも短期大学をベースにした事業であることを考えると、休日や休業期間以外に学生が移動することは実際のところ不可能である。また、自動車で名古屋短期大学と岡崎女子短期大学の間を往復するには、2時間要するため、教員の移動も負担が大きい。

以上のことから、ある大学で行われている講義の映像・音声を他の大学に配信し、それを講義室で学生に受講させることのできる「遠隔講義システム」が必要になるとの結論に至った。また、相当数の学生の視聴に耐える品質を持った映像の表示装置も必要だと考えた。

また、保育者養成を行う短期大学の時間割は過密であり、こうした「遠隔講義システム」があっても、連携校の学生が同時に同じ授業を受講できるよう調整することも相当困難である。

つまり、リアルタイムでの講義の配信だけでは不十分であり、他の大学で行われた講義を記録し、その映像と音声を学生が可能な時に視聴して学ぶことの

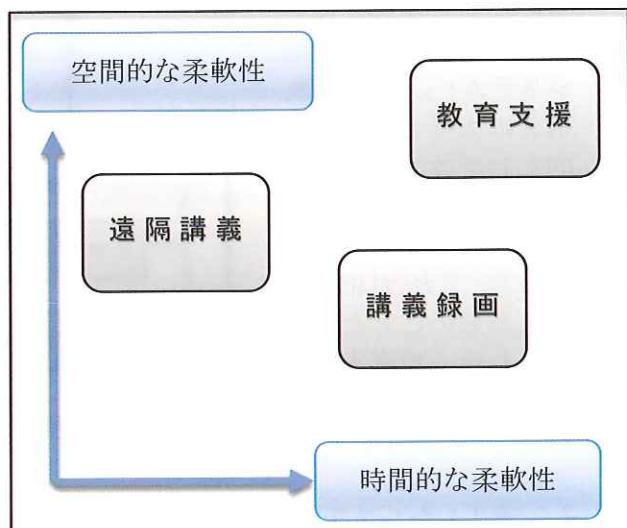


図 7.1 時間的および空間的な柔軟性

できる環境が必要である。そのため、本事業では、「遠隔講義システム」で配信されるものと同等の品質で講義の映像と音声を記録できる「講義録画システム」を導入した。そしてさらに、同システムで録画したムービーを教材としてインターネットで配信できるLMS（ここでは「教育支援システム」と呼ぶ）を利用することにした。

この構成によって、インターネットが使えるスマートフォン、タブレット、パソコンがあれば、いつでもどこでも教材を見て学習できるようになる。これらの三つのシステムを組み合わせて活用することで、図7.1に示すように学習環境に時間的および空間的な柔軟性をもたらすことができると考えた。

また、保育者養成においては、表現や遊びなど、子どもの動きを中心とした学習が多い。したがって、「講義収録システム」以外の機器、例えば大学の外で一般的なビデオカメラによって撮影されたムービーの配信も必要な機能である。これはLMSとしては当然のことだが、導入した「教育支援システム」でも可能である。

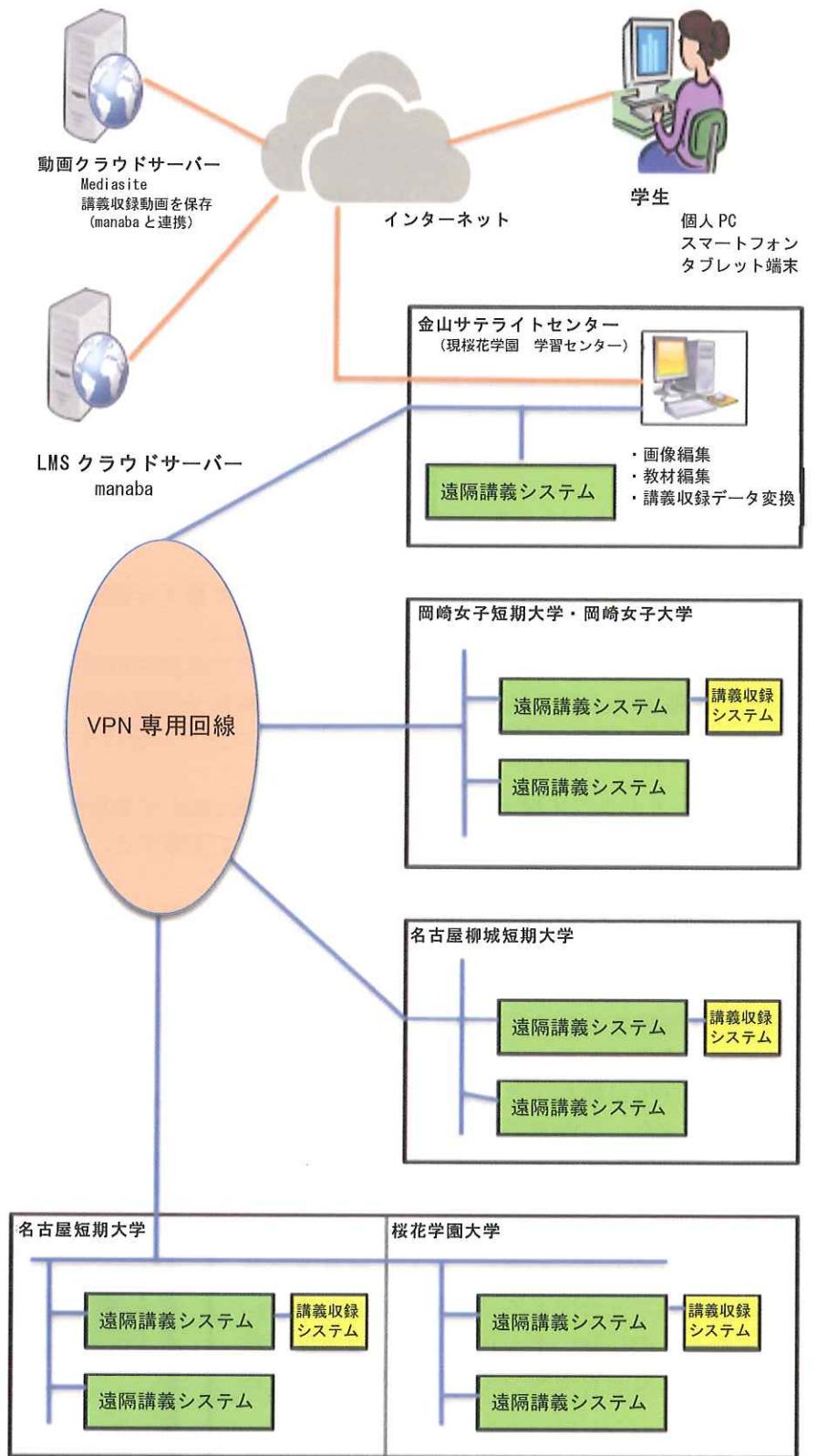


図 7.2 大学間連携共同教育事業 遠隔講義システム構成イメージ

### 7.3. 導入したシステムおよび専用回線

前述のような理由から、今回の事業では、「遠隔講義システム」、「講義録画システム」、「教育支援システム」の三つのシステムを導入することになったが、特に「遠隔講義システム」の機能を

十分に発揮させるためには、相互に映像のリアルタイムの送受信ができる高速の専用回線で各連携校を結ぶ必要があり、その整備も行った。

この専用線は、映像の相互配信だけではなく、高速のファイル転送およびファイル共有にも使用する。メールによる大容量の映像ファイルの送受信は、各大学のインターネットの環境に重い負荷をかける恐れがあり、現実的ではない。そのため、連携校でファイル共有をするための、いわばクラウドの役割を果たすものが別に必要であった。そこで、この機能を専用線と金山のサテライト教室内の事務室に置いたサーバーで実現し、各連携校で制作した映像番組を金山に集約することにした。金山のスタッフがそれらをネット上にアップロードするという形で運用した（このサーバーは、平成28年9月末の金山のサテライトの閉鎖後、桜花学園本部に移設された）。

なお、専用線による接続と言っても、図7.2のイメージが示すように、各大学は専用線網のなかで仮想的に接続され、運用上はどの連携校が遠隔講義の配信元になっても良い。また、この専用線から、各連携校の講義室等への学内回線の整備も合わせて行った。学内回線については、既設のLANを使うことを検討したが、急速に使用率が増加してきた近年の各大学の学内LANの状況から見て、専用の回線が必要だと思われたからである。

#### a. 遠隔講義システム

遠隔講義システムは、離れた場所で行われている授業の映像・音声を配信するものであり、双方向で映像と音声の送受信を行うことができる装置である。導入されたシステムは、講義をする教員の映像と、教員が講義で提示しているパソコンによるスライド等の画像を同時に送受信する機能を持っている。受信側の講義室には複数のモニターまたはスクリーンを用意し、学生は両方の映像を見ながら受講する（モニターが一台しかない場合には、画面を分割して使用する）。

本事業では各連携校に固定式の装置1セットを導入した。固定式は、各連携校の収容人数の大きい階段教室などに整備され、質問する学生の様子も撮影できるよう、教員撮影用とは別のカメラを講義室の天井に据え付けた。また、固定式の他に移動式の遠隔講義システムを、本事業とは別の予算によって各大学で3セット整備した。この移動式の装置は、整備した学内回線のコンセントのある教室に配置し、コンセントにケーブルを接続して使用する。教室の自由な位置から撮影を行えるよう、キャスター付きのラックに送受信装置本体やカメラ・マイク、映像の変換装置などを取り付けてある。金山のサテライト教室にも移動式を一式配置した。移動式といつても、カメラやマイクの性能はかなり良く、使い易い。

これらの遠隔講義システムは、連携校間はもちろん、学内においても任意の装置を相手として接続できるため、講演などが行われた場合には、学内の別の教室でその内容を学生に視聴させることができる。

#### b. 講義録画システム

「講義録画システム」は、教員の顔や姿とパワーポイントのスライド等の画像を、同時に収録できるマルチトラックの録画システムである。話す教員の姿を撮影した音声付の動画と、一定の間隔で取り込まれるスライドの静止画が、同期した形で保存される。この機能は、二つの画面を同時に配信できる前述の「遠隔講義システム」の機能に対応しており、同システムと組み合せれば、相

手の大学から送られてくる講義の映像をそのまま収録できる。もちろん、同システムに付属するカメラやマイクを使って、自分の大学の講義を録画することもできる。この録画システムでは、スライドの画像を動画ではなく、一定の間隔の静止画像（jpeg）で取り込むことで、二画面を同時配信する場合の回線の負荷を減らす工夫がなされている。

「講義録画システム」は、機能を追加したwindowsのパソコンといえるものなので、操作方法は覚えやすい。ただし、映像信号の種類の違いや、パソコンへの音声入力等に関する知識がないと、若干混乱するため、教職員が共同で使う場合には、マニュアルを作成しておく必要があると思われる。



写真 7.1 講義録画システム

各機器を接続できれば、講義の収録は簡単であり、カメラやマイクからの信号とパソコンからのスライドの映像信号の入力を確認して、画面上のボタンを押すだけである。

本事業で導入した機材では、カメラからの入力映像がコンポジット信号に限られるため、動画のクオリティーは決して高くないが、スライドについては鮮明な画像が保存できる。本事業では、この特性を活かして講義の収録や教材の作成を行うことにした

学内で収録のみをする場合は、遠隔講義を行う場合と異なる設定をする必要がある。しかし、講義形式の教材作成をするなら、「遠隔講義システム」の感度の良いカメラやマイクがそのまま使えるので、使い勝手は悪くない。



写真 7.2 録画プログラムの画面

### c. 教育支援システム

本取組では、インターネットを通して、コース（授業）ごとに、教材配布、小テスト、レポートの添削、掲示板による意見交換などができる「教育支援システム」としてmanabaを導入した。これは、一般にLMS（学習管理システム）と呼ばれるシステムの一種だと考えられる。LMSは、e-learningを行うための学習環境をインターネット上に容易に構築するためのツールであり、オンライン教育システムとも呼ばれている。すでに述べたように、本事業では、地理的に離れた大学・短期大学が連携して共同教育を行うための環境として導入した。しかし、このシステムは、e-learningばかりではなく、資料配布・過去の講義を収録した動画の配信・掲示板・課題提出・小テストなどの機能を使って、通常の対面型授業において、予習や復習などの学習支援にも利用されているようである。

導入後の連携校でも、保育実習等のためのガイダンス時に同システムの一斉メールの機能等が有效地に使われており、このようなシステムは、各大学の教職員のアイデアによって活用の範囲が広がる柔軟性を持っているといえる。もちろん、そうした柔軟性にも現在利用可能なLMSの間には違いがある。本事業のような使い方を行う場合にmanabaが最適であったかは、他のシステムと十分比較して検証しないと正しく判断することはできないから、ここで述べることは、あくまで今回導入したシステムにおいて経験した範囲のことになる。

The left screenshot shows the manaba login page. It features a logo for 'Childcare Consortium Aichi' and a QR code. The right screenshot shows a course management interface with various tabs like 'Assignments', 'Reports', and 'Projects'. It displays a list of assignments and their due dates.

写真 7.3 manabaの画面（左・ログイン画面 右・コースごとの画面）

LMSは単体でも運用する価値のあるものだと思われるが、本事業では図7.3に示すように、「教育支援システム」を「遠隔講義システム」や「講義録画システム」と組み合わせて活用することに力を置いて導入を計画した。他の二つのシステムを用いて作成した映像教材をmanabaにアップロードすると、学生はインターネットを通していつでも見ることができるようになる（いわゆるオンライン型の映像配信）。パソコンがなくても、タブレットやスマートフォンからも前述の二画面の教材を動画として閲覧でき、それについて教員が作成したアンケートにweb上で答えたり、課題を提出したりすることができる。その機能が、今回の取組では不可欠であった。

三つのシステムを組み合わせて制作と配信を行う。

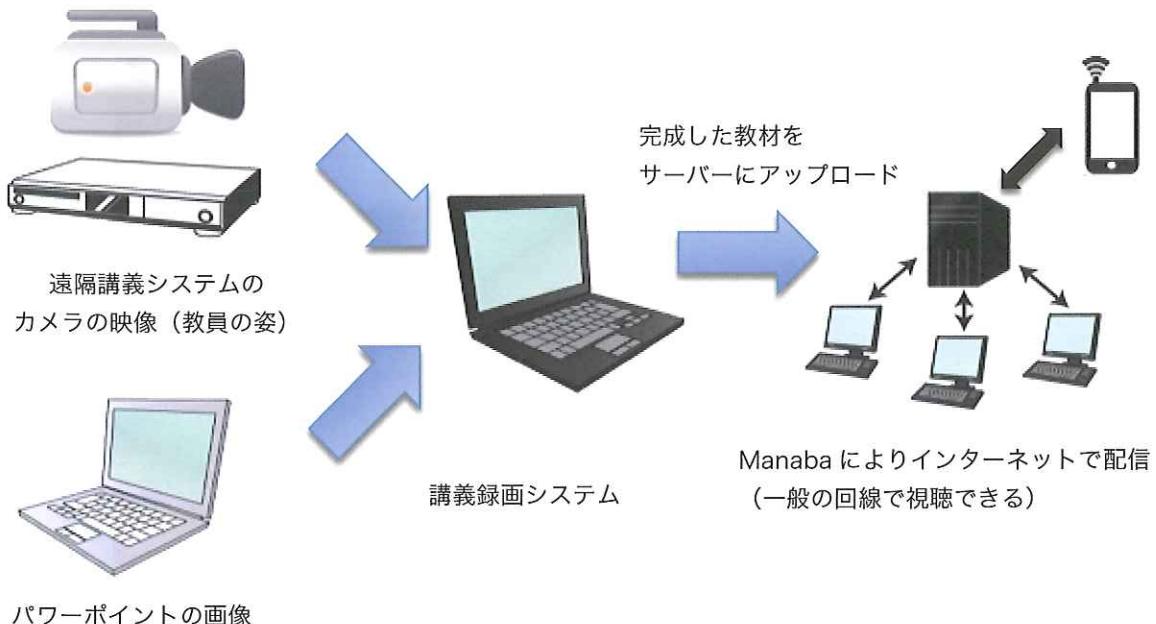


図7.3 教材制作から配信までの流れ

#### 7.4. 『基幹的保育者養成プログラム』における遠隔講義と教材作成

『基幹的保育者養成プログラム』では、主に「課外カリキュラム」の実施のために、三つのシステムの活用を行った。「正課カリキュラム」は各連携校の正課のなかで行われるものであり、「卒後カリキュラム」は会場を定めて卒業生に対面授業を中心に実施したため、これは当然の結果でもある。しかし、後述するように、保育者の継続的な学習という観点からすると、将来的には各システムの「卒後カリキュラム」での活用が重要になることが予想される。

いずれにせよ、大学間連携共同教育推進事業は基本的に在学生を対象とするものであり、本事業では、「課外カリキュラム」を中心に遠隔講義を実施すると共に、導入した機材を活用して動画教材を作成し、平成28年度には約30本の動画教材をインターネットにアップロードして「オンデマンド」による学習環境を構築した。以下、その主な取組内容について説明する。

##### a. 「アレルギー大学」での活用

「アレルギー大学」は、連携校の教員とNPO法人が実施する学生向けの講座である。内容は「子どもの食とアレルギー」に関するもので、毎年、桜花学園大学・名古屋短期大学で実施してきた。これを他の連携校の学生が「遠隔講義システム」を使って受講できるようにして、「課外教育プログラム」の一つとした。そして現在では、毎年9月上旬に行われる定例の講座として連携校で定着している。この講座は、自分の所属する大学では受講できない内容を聞くことができるので学生に好評である。平成27年度には連携校全体で316名（アンケート回収数）が受講したが、全体の97%にあたる306名が「受講して良かった」と答えている。また、そのうち225名が遠隔講義システムを通しての受講者であったが、176名が「遠隔講義は他大学で開講している講座が受講できて良い」と答えている。

「アレルギー大学」は、会場である名古屋短期大学から他の連携校に、本システムで講義の映像を配信して実施するが、受講者が毎年多く、名古屋短期大学でも受講希望の学生を一つの講義室に収容できず、学内の別教室に学生を入れて遠隔講義の形で受講させている。

名古屋短期大学の  
講義室に写っている  
スライド

名古屋短期大学で  
講義をする  
教員の映像



写真7.4 「アレルギー大学」の配信授業 岡崎女子大学・短期大学の講義室（平成28年9月）

遠隔講義では、まず第一に映像や音声の見やすさや聞き取りやすさを学生に保証する必要がある。この点について、平成28年9月に岡崎女子大学・岡崎女子短期大学の会場で講座を受講した学生にアンケートを行ったが、その結果は図7.4に示す通りである。

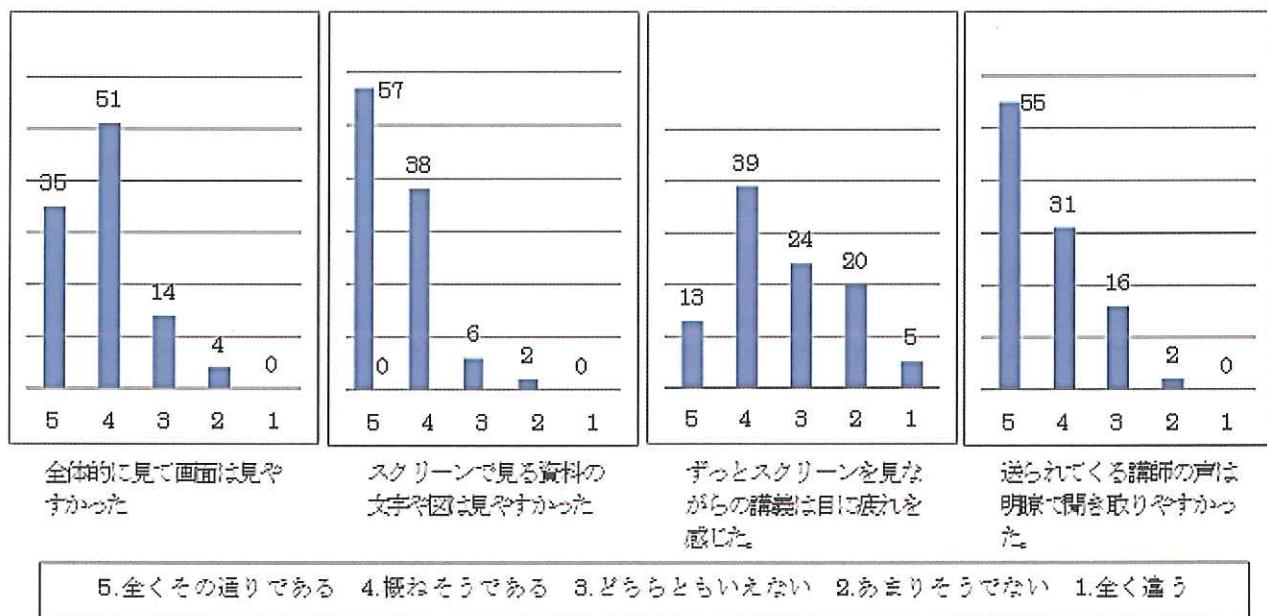


図7.4 アレルギー大学受講者に対するアンケートの結果

画面の視認性や音声の明瞭度については良い評価だが、日曜日に1日4コマ（1コマ90分）の講義を連続して行い、これをすべて遠隔講義で受講したために、目の疲れを感じたという学生が多くなったことがわかる。「アレルギー大学」については、その性格上やむを得ないが、連続しての映像だけによる学習は、なるべく避けた方が良いことがわかる。

平成28度年の「アレルギー大学」では、他の「課外カリキュラム」のプログラムと日程が重なったため、講義室での受講ではなくインターネットのみによる受講も認めた。これは、「アレルギー大学」の当日に収録した講座のムービーをmanabaから配信し、後日理解度テストを実施するという形で実施した。どちらの方法での受講が良かったのかを単純に比較することはできないが、任意の時間と場所で学習ができる点は、学生から評価された。また、「アレルギー大学」を受講した学生が講座終了後も講座のムービーを繰り返し見ることができるようにした。そのため、講座終了後に、学生が学んだ事を確認し、ポートフォリオに記録する文章をまとめたのに役立ったと思われる。

### b. 「幼児体育」の遠隔講義システムを利用した合同授業

平成27年1月に、岡崎女子大学と名古屋短期大学の教室を遠隔講義システムで結び、合同授業が行われた。この授業では、双方の教員が共同で進行し、互いの付属幼稚園の園児に対する学生による運動指導について紹介し、また、それを記録した動画を配信した。そして、その実践について双方の学生が意見交換をするという形で行われた。双方向型遠隔講義としては、最大限その機能を活用するものであり、システムの可能性を試す重要な取組でもあった。

当然ながら、遠隔講義システムで教員や学生の映像・音声を相互に送りながら進行する授業の中で、双方が用意した動画をそれぞれの教室で学生が視聴することになり、機器の設営や操作は複雑なものとなつた。そのため事前に時間をかけてテストを行い、授業は滞りなく実施することができた。

ただし、こうした形で合同授業を行うためには、教職員が機器の操作にかなり習熟しておくことが必要だと感じた。この授業のように保育者養成の共同教育においては、動画が重要な役割を果たす。しかし、相互に議論の対象にしたい動画を送り、それに対する意見交換を行うには、入力ソース（パソコンの映像）の切り替えが必要であり、同時に質問したり回答したりする学生の姿をカメラで追う必要があるので、授業を担当する教員だけでは操作は困難である。

前述の「アレルギー大学」の場合は、講師の姿とスライドの画像の二画面が同時に一方から配信されるが、図7.5に示すように、画面を相互に切り替えて行おうとすると、操作には大きな違いが出てくる。しかし、これは、遠隔授業をアクティブなものにするために必要なことであり、今後克服しなければならない課題だと思われる。

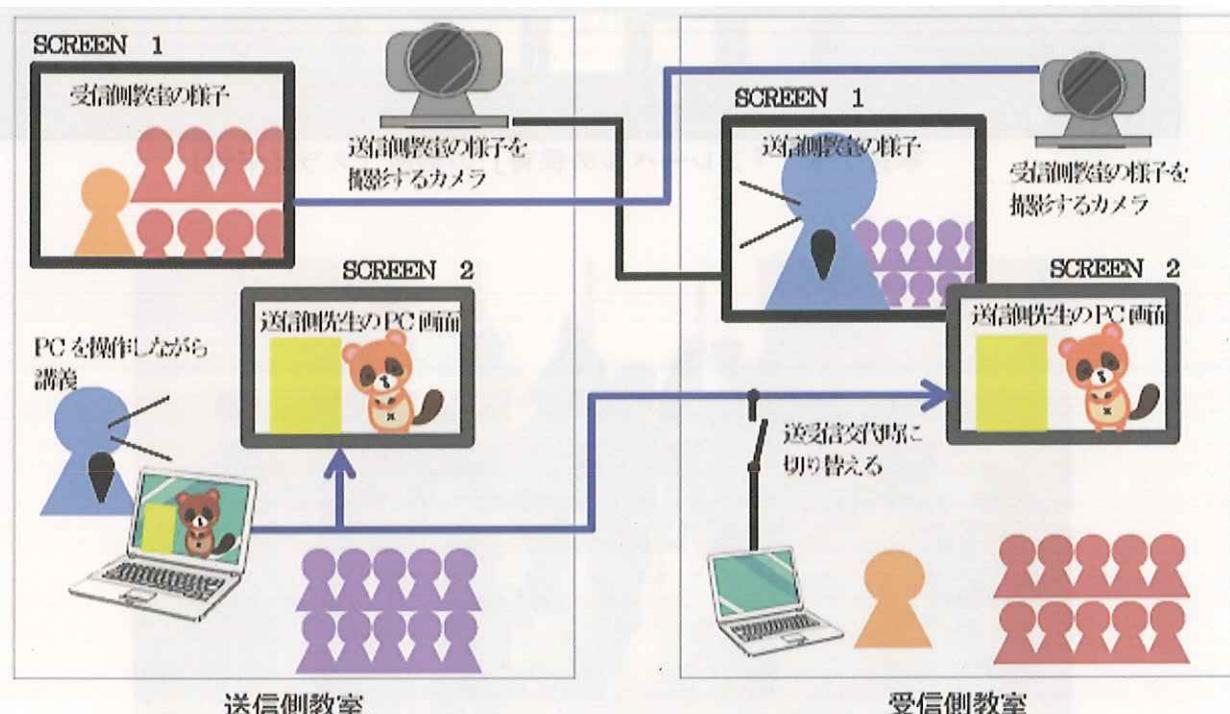


図7.5 「遠隔講義システム」によって双方向で動画を配信する場合の信号の流れ

### c. 「フレーベルの保育」の教材作成

名古屋柳城短期大学で、伝統的に行われて来たフレーベルの保育の授業を、講義収録システムによって収録し、manaba から配信できるようにした。この教材を制作した目的は、その教育の内容を連携校で共有するということの他に、保育者養成校として培って来た教育の伝統を、名古屋柳城短期大学として継承して行くことにもあった。そのため、収録は、授業風景全体が画面に収まるように設定して行われた。

これは、先端的なシステムを、教育的資産の維持・発展のために活用することを意識した取組であり、学生だけではなく、教職員にとっても意味のある教材作りを目指した試みである。こうした意図を持った授業の収録の場合、技術的にさらに工夫すべき点があるかも知れないが、今回の収録の経験を踏まえて取組を継続すれば、より良いものを制作できるようになると思う。

もちろん、連携校間での資産の共有という点でも、このような特色のある教材の意義は大きく、この動画教材は、桜花学園大学・名古屋短期大学の授業で活用されることになった。



写真 7.5 「フレーベルの保育」の画面（スライド付）



写真 7.6 「フレーベルの保育」の画面

#### d. 「海外の保育」の教材作成

平成27年度に行った「海外の保育」の教材制作は、「講義収録システム」を活用して連携校が共同で行った、まとまりを持った取組である。

本事業では、事業開始後、保育・保育者養成について海外の実情を調査した。調査期間は、平成24年11月から平成26年2月までであり、調査した国は10ヶ国(14日程)であった。調査結果は、本事業の中間報告書で発表されたが、その内容がオンデマンドで配信する動画番組の題材として適当なものだと思われたので、本事業の第二ユニットとして教材化を企画した。ただし、これらの調査は、当初から動画教材の作成を意識して行われたものではない。調査は、各連携校の教職員から出された国ごとの計画案によって行われており、調査の目的や内容が訪問した国によって異なっている。しかし、それぞれの教職員の専門性を活かした調査になっており、容易には知ることのできない海外の保育の現状について、写真や音楽を用いながら紹介すれば、学生への効果的な教材になると考えた。完成した動画教材は、平成28年3月に開催した「保育コンソーシアムあいち」のシンポジウムで公開した。また、シンポジウムの会場に、ポスターセッションのコーナーを設けて、国ごとに調査内容の発表を行った(表1)。

地域	国	担当者(※)	開始日	終了日	録画教材	ポスター
北アメリカ	カナダ	小嶋(名)、嶋守(名)	H25.9.12	H25.9.19	●	●
	アメリカ合衆国	大岩、山田、山本(岡)	H25.2.14	H25.2.21	●	●
ヨーロッパ	イタリア	米窪、平尾(岡)	H26.2.13	H26.2.23	●	●
	フィンランド	水落、山脇(柳)	H25.3.4	H25.3.11	●	●
	スウェーデン	岡林、野津(名)	H26.2.3	H26.2.9		●
オセアニア	オーストラリア	高橋(名)	H24.11.18	H24.11.24		
	ニュージーランド	高橋(名)	H25.2.17	H25.2.24		●
アジア	中国	荻原はるみ(柳)	H25.10.21	H25.10.26	●	●
	韓国	横井(柳)、鈴木(岡)	H25.2.17	H25.2.21		●
	ベトナム	野津(名)	H25.2.20	H25.2.24		●
		野津、山下(名)	H25.3.17	H25.3.21		
		原田明美(名)	H25.3.21	H25.3.24		
		小川(名)	H25.3.24	H25.3.28		
		野津(名)	H25.3.27	H25.3.31		

開始日・終了日は訪問調査の実施期間を示す。赤丸はシンポジウム会場での動画教材の公開、青丸はポスター発表を示す。

表7.1 本事業による海外調査と平成27年度シンポジウムでの発表方

教材の制作と配信は、すでに述べたように、導入した三つのシステムの機能を組み合わせて行った。実際の収録は各校で行うことになったが、このようなシリーズとしての動画教材の作成では、教材の仕様に一定の共通性を持たせた方が良い。そのため、教材制作についての依頼書を作成し、各連携校の窓口を通して海外調査を行った教職員の各グループに依頼を行った。また、スライドのデザインを共通化することが、教材に統一性を持たせる最も容易で効果的だと考え、「保育コンソーシアムあいち」のロゴが入ったスライド用テンプレートを第二ユニットの委員が作成して配布した。また、調査地域を大きく4つに分け、それぞれの教材の名称を「北アメリカ編 その1 カナダ」という形で表記することにした。また、一つの国について30分の番組を制作するという前提で、それに見合った枚数のスライドの作成を各教職員に依頼した。「講義録画システム」の特性上、スライドを軸にして、それを解説する教職員の姿を録画する形で進めた方が、無理なく教材制作をすることができると考えたからである。

今回の「海外の保育」の教材制作は、すべて各連携校に配置された「遠隔講義システム」と「講義録画システム」のみを使用して行った。スライドができたら、それをモニターに映し、教員がその内容を説明する様子をカメラで撮影し、映像信号を「講義録画システム」に送る。この時、パソコンから送られるスライドの画像の信号を送ると、一定間隔で同システムに取り込まれる。スライドは静止画で取り込まれ、その取り込みのタイミングが、教員の動画に関連付けられる。これによって、教員の話に合わせてスライドが進んで行く形の動画教材ができる。

前述のように、「講義録画システム」と言っても、パソコンに特別なインターフェースとソフトウェアを組み込んだものである。それに2系統の映像信号と1系統の音声信号を入力することになる。この制作では、遠隔講義システムに付属するカメラやマイクを使ったので、二台のモニター以外には、特別に用意すべき機材はなかった。機材の設置の様子は、写真7.7に示す通りである（右の男性が解説を行う教員である）。



写真7.7 イタリア編の収録の様子 ゼミ室に機材を設置

講義録画システムには、専用の編集ソフトウェアが用意されている（写真7.8）。しかし、二つの映像が同時に収録され、関連付けられる特別なフォーマットであるため、収録後に2系列の映像を別々に修正することは困難で、編集作業は単純に不要部分をカットするものになる。



写真7.8 編集画面

日常的に行う教材制作ならば、この程度のシンプルな編集機能で良いと思われるが、一方で応用がきかない面もある。たとえば、今回制作した「イタリア編」では、現地で収録してきた音楽があり、これを教材に取り入れる必要があった。解説の途中で現地の子どもが演奏した音楽を再生したかったのである。検討の結果、再生したい音声ファイルをパソコンのスライドに貼り付けておいて、教員が説明の中で画面上のボタンを押して音を出すという方法をとった。この方法ならクリアな音質が保証されるし、説明をしながら必要な時に再生できるので、結果としては良かったが、各トラックの映像や音声を個別に編集できる編集用のソフトウェアが使うことができれば、教材の中に多様な音の素材をもっと取り入れることができたかも知れない。教員の解説の収録後に、編集によって教材の完成度を高める機能も、場合によっては重要だと感じた。

いずれにせよ、今回導入したような、事後の編集機能が限定的なシステムでは、収録前の準備を十分に行うことが必要である。そして収録をなるべく一回撮りで済ませることである。もし追加の音楽や映像を学生に見せる必要があれば、別のムービーとしてmanaba上に置くのも良いだろう。収録や編集操作がシンプルなシステムでは、完璧な教材を仕上げようとするよりも、むしろ次々に新しい教材を作成していくという考え方で活用した方が良いと思われる。

なお、今回の海外調査は教材制作を前提に行われたものではないため、やむを得ないのだが、現地で十分な写真や動画を撮影して準備し、臨場感を味わえるよう工夫すれば、学生がより興味を持つ教材ができたと考えられる。たとえば、現地でのインタビューなどの撮影も行うべきだったと思う。今後このような調査の機会があるならば、内容を学生に還元する意識を常に持ち、マルチメディアの特性を活かした教材ができるように記録を行うことが大切であろう。

e. 「現場が求める保育者とは？」の教材作成

動画教材作成のもう一つの例として、本事業のステークホルダーである愛知県私立保育園連盟に保育所を紹介していただき、その園で収録を行ったケースについて説明する。この例が「海外の保育」の例と異なるのは、大学内ではなく、保育所に機材を持ち込んで収録したことである。また、大学の教員ではなく、保育所の園長先生から保育士の仕事について紹介していただくと共に、保育の現場が求める保育者像について語っていただき、それを動画として収録したことである。

こうした収録の意義は大きいが、この場合重要なことは、そのための機材の設営を速やかに行い、失敗なく収録を行うことである。図7.6に示すような機器の接続で行ったが、事前に保育園に、収録に使える部屋、机、椅子の他、電源の準備をお願いしておくことも大切である。システム付属のカメラは、性能が良いので特別な照明の必要はない。また、大きな容量の電源も不要である。しか

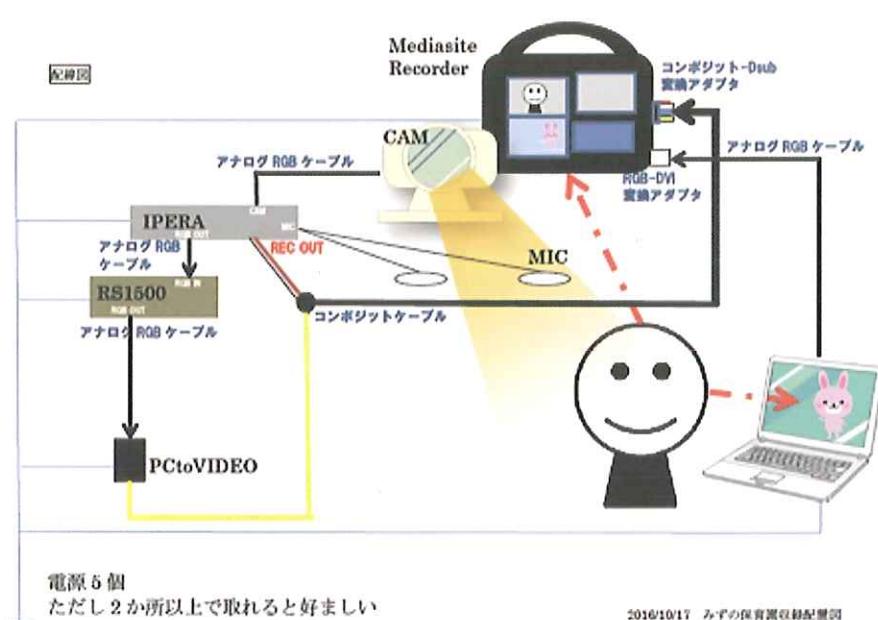


図7.6 機器配線図

し、そのカメラを使うために必要な機器の点数が増え、配線がかなり複雑になった。移動式の機材は、普通の乗用車で運搬でき、一定の機動性はあるが、設営時間がかかるのが難点であった。

また、園内の様子などの映像を簡単に撮影できる通常のハンディー型ビデオカメラを、別に持っていた方が良い。これは、主となるシステムが動かない場合の代替えにもなる。

大学の職員はテレビ局のスタッフではないが、内容面で学外の協力

を得て教材制作を行う場合、一定以上のスキルを持つ職員の存在が重要になると感じた。

この収録では、図7.7に示すように、園長先生が①に映る先生自身の姿を見ながら（必要な時にご自分のパソコンのスライドを確認して頂く）お話を進めて頂けるよう機器を配置した。こうすると、自然な映像が撮れるので、収録の前に図を示して説明した。また保育園の雰囲気がムービーから伝わるように、背景などの工夫も必要だったので、その点についてもご協力を頂いた。

① Mediasite Recorder・マウス・キーボード・変換アダプタ2種類・Recorder 電源ケーブル  
IPERA 本体③・カメラ②・カメラ用RGBケーブル・マイク2個⑤・IPERA 電源ケーブル } ①と③をそれぞれ別箇所からとりたいです。  
RS1500 本体④・IPERA-RS1500 間 RGB ケーブル・RS1500 電源ケーブル  
PCtoVIDEO⑥・RS1500-PCtoVIDEO 間 RGB ケーブル・PCtoVIDEO 電源ケーブル  
コンポジットケーブル⑦・PC-Mediasite Recorder 間 RGB ケーブル⑧

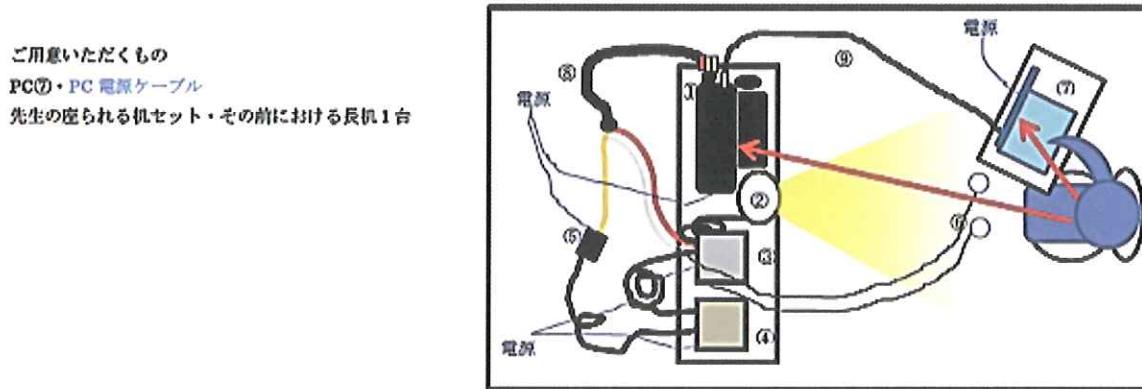


図7.7 機器配置

保育所といつても、設置母体や立地条件によって個性がある。この動画教材の目的は、第一に、様々な保育所が各地域にあり、それぞれの現場で、子ども達のために保育者が活躍していることを伝えることである。実際に制作してみて、こうした教材のオンデマンド型の配信は有効だと感じている。学生たちは、実習を含め身近な保育所は知っているが、同じ県内に学ぶべき保育所があっても、遠方であれば容易に見学することはできない。制作した動画教材は、課外カリキュラムの教材としてオンデマンドで配信しているが、このシリーズは、今後内容を随時追加して行くべきものである。なぜなら、この教材は、現場からの保育者養成校に在学する学生への期待を込めた励ましのメッセージでもあり、保育の現場と学生を繋ぐものとして、今後さらに展開が期待できるからである。



写真7.9 保育所での収録の様子

#### f. 「運動あそび」の教材作成

動画教材作成の別の例として、「運動あそび」の動画教材について説明する。この教材は、「講義録画システム」を使用せずに、一般的なビデオカメラを使って長期にわたって同一テーマで動画を記録し、時間をかけて編集して完成させたものである。その点で前の二例とは性格が異なっている。もちろん、最終的に動画教材としてmanabaで配信することには変わりはない。

岡崎女子短期大学には、付属幼稚園の園児を体育館に招いて行う、幼稚園との伝統的な合同授業がある。この授業は、教員の指導のもとに学生が準備した「運動あそび」を、幼稚園の園児が行い、学生がその指導方法を学ぶものである。年間を通した計画によって実施されるこの授業では、学生と幼稚園児の双方の成長が期待できる。その変化の記録を動画教材とすることができないかというのが、この教材作成の取組の動機であった。

岡崎女子大学・岡崎女子短期大学では、本事業の取組の一つとして、この授業の様子を二年度にわたって動画として記録した。園児は、年中と年長が年間計画表に従って大学の体育館にやってくる。また、年少クラスについては、短期大学の教員と学生が付属幼稚園に移動して授業を行う。本事業の担当職員がその中に入って動画を撮影し、それをパソコンに蓄積していった(付属幼稚園で、保護者には、子どもの撮影についての承諾をいただいている)。この授業は複数の教員でクラスごとに行われており、全体の撮影回数は、平成25年度後期に4回、平成26年度前期に9回、同年度後期に6回、合計19回となった。これは、学生の言葉かけや、園児の動きがどう変わっていくのかを、同じクラスの前期・後期で比較できるように撮影したためである。記録された動画は膨大なものとなつたが、これを時間的な変化が読み取れるように編集し、年少・年中・年長の学年ごとに、教材を作成した。

撮影した動画をすべて見直し、授業で学生に視聴させることを考えて、各教材を30分程度の長さにまとめたが、これは大変な作業である。教員の指示を得ながら試作品を作成し、それを代表の学生に見せて意見を聞いて改良も行った。このような根気のいる教材作成には、実際に作業をする職員の力が重要であり、教員・職員・学生の協力関係が大切である。この教材は、「講義録画システム」で収録した動画とは異なり、じっくりと編集を行った教材である。完成度は高く、この動画教材は、名古屋柳城短期大学で授業の課題として活用された。



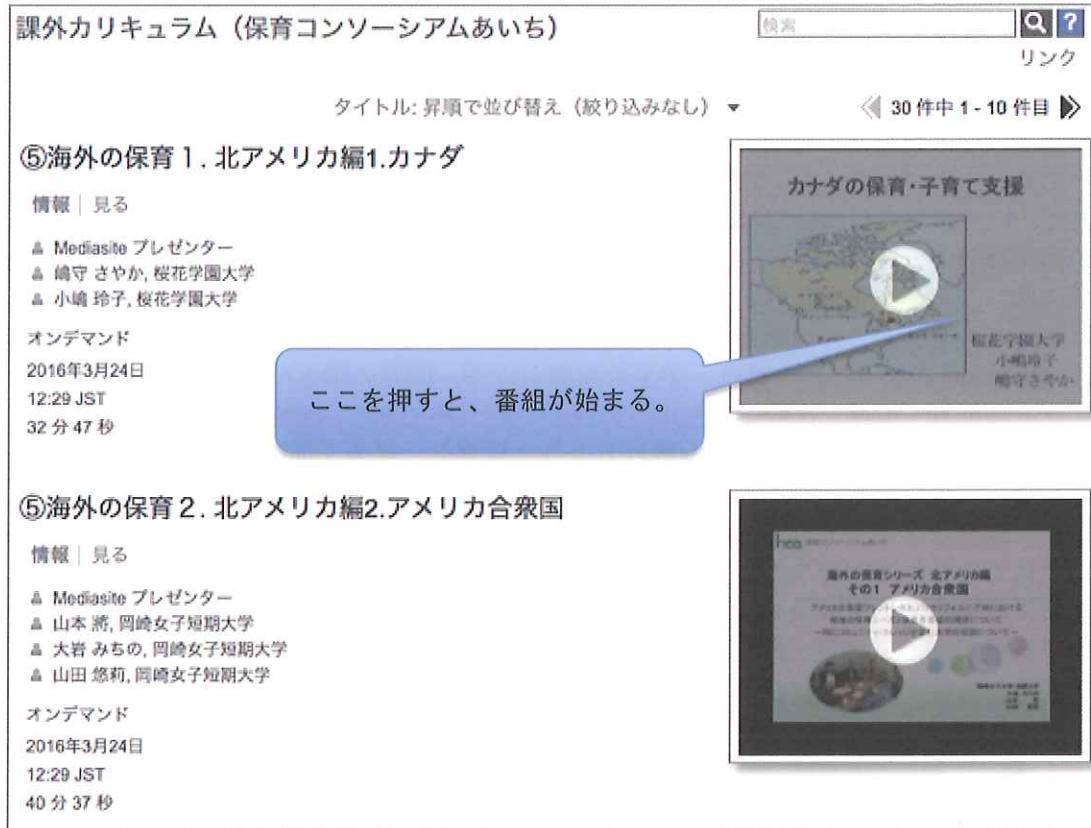
写真7.10 「運動あそび」の画面

#### 7.5. 「オンデマンド学習」の環境構築

完成した動画教材は、各連携校から金山に開設したサテライト教室にある事務局（平成28年10月からは桜花学園本部の学習センター）に送る。前述のように、ここにファイルサーバーを設置しており、高速の専用線で転送・共有することができる。事務局の担当者が、それらの教材ファイル

を取り出して、manabaにアップロードする。必要なコメントと共に動画ファイルをmanabaに登録すると、教材の一覧を学生に示すことができる。学生は動画上に現れる再生ボタンをクリックして、それぞれの動画を好きな時に見ることができる。これらの視聴には、専用回線は不要であり、インターネットが利用可能であれば、どこにいても視聴できる。また、アプリをインストールすればパソコンの他、タブレットやスマートフォンでも利用できる。

学生は、manabaにログインして「課外カリキュラム」のムービーを選択し、動画教材の一覧から見たいものを選択して、すぐに学習ができる。



課外カリキュラム（保育コンソーシアムあいち）

検索 リンク

タイトル: 昇順で並び替え (絞り込みなし) ▾ 30件中 1 - 10件目 ►

⑤海外の保育 1. 北アメリカ編1.カナダ

情報 | 見る

△ Mediasite プrezenter  
△ 鳥守 さやか, 桜花学園大学  
△ 小崎 玲子, 桜花学園大学

オンデマンド  
2016年3月24日  
12:29 JST  
32分47秒

⑤海外の保育 2. 北アメリカ編2.アメリカ合衆国

情報 | 見る

△ Mediasite プrezenter  
△ 山本 潤, 岡崎女子短期大学  
△ 大岩 みちの, 岡崎女子短期大学  
△ 山田 悠莉, 岡崎女子短期大学

オンデマンド  
2016年3月24日  
12:29 JST  
40分37秒

写真7.11 「課外カリキュラム」のムービー一覧（一部分）



写真7.12 配信される動画教材（北アメリカ編 その1 アメリカ合衆国）

「課外カリキュラム」では、ムービーの本数が増加し、学生が学習後に使用する課題提出用のフォームなども manaba の中に用意された。内容が多様になってきたので、わかり易いように案内を manaba 上に作成し、リンク機能を使って容易に各教材にアクセスできるとともに、課題の提出方法なども確認できるようにした（それでも動画教材に行き着くことができない学生もいるので、丁寧な説明が必要である）。

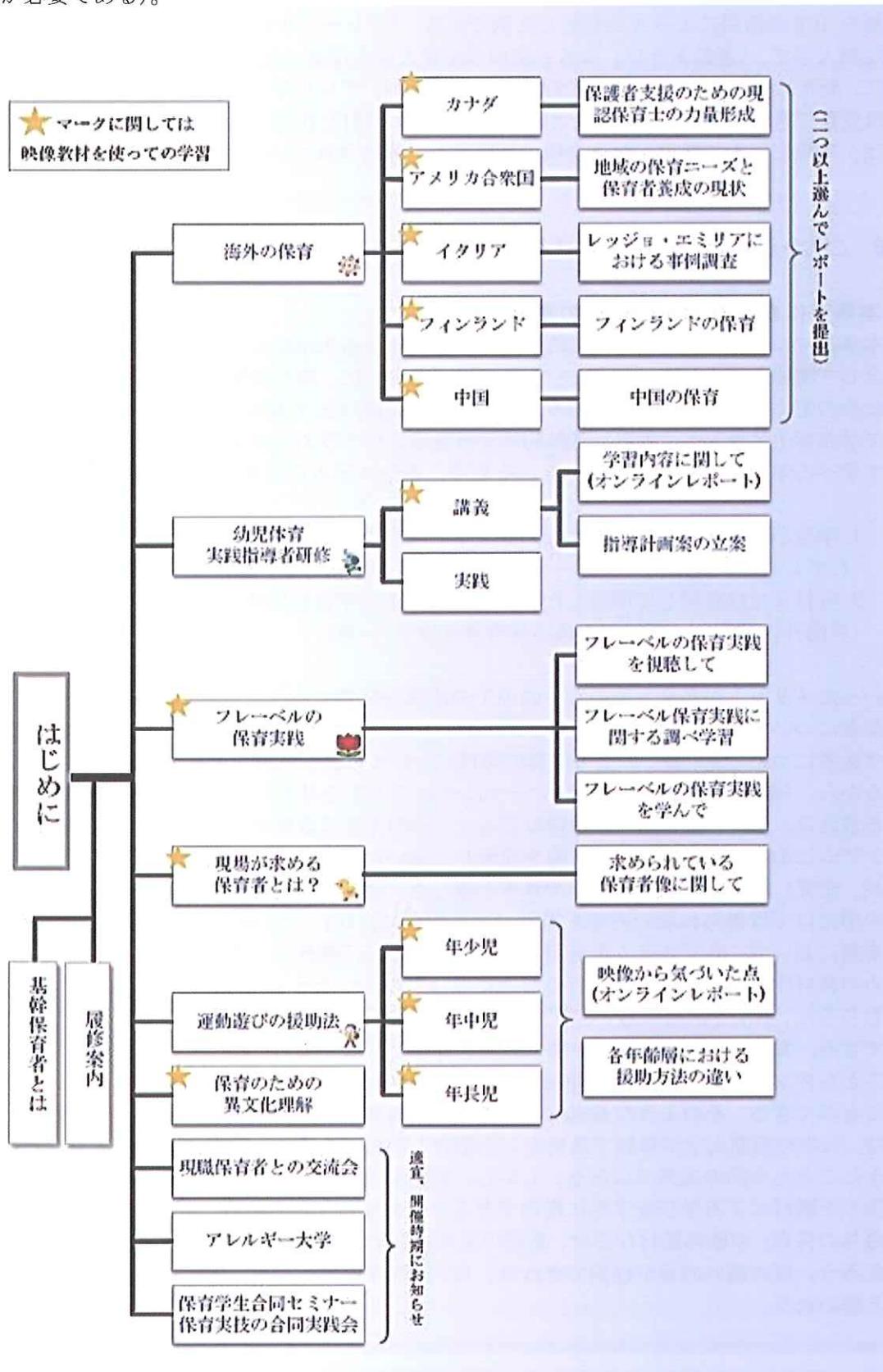


図 7.8 「課外カリキュラム」のオンデマンド学習用コンテンツの構成

manaba 上に展開したオンデマンド学習用のコンテンツ全体の構成は、図 7.8 に示す通りである。ここに示すように、「課外カリキュラム」の多くが、オンデマンド型で学習できるものである。しかし、このように準備された教材は、オンデマンド学習だけではなく、対面式の授業の中でも活用されている。前述のように、「フレーベルの保育実践」と「運動あそび」の場合は、それぞれ名古屋柳城短期大学と岡崎女子短期大学が伝統的に行って来た授業を、本事業で導入した機器を用いて教材化し、それを他の連携校が授業で活用するというものであり、元々連携校で開発してきた教育資源を ICT の活用によって共有化した例である。「フレーベルの保育実践」は桜花学園大学・名古屋短期大学で、「運動あそび」は名古屋柳城短期大学の授業で活用されている。「海外の保育」のように、新たに共同で制作した教材の意義も大きいが、アレルギー大学と同様、自分が在籍する学校では受講できない内容を学ぶことができると、その教材に出会った時の学生の反応が良い。このことは、実際に授業で活用した連携校の教職員から報告されている。

## 7.6. これから保育者養成における先進的機器の活用（提言）

### a. 本事業における ICT の活用の意義

本事業では、同一県内だが距離的に離れた場所にある大学間で、共同教育事業を進めるための道具として機器を導入した。しかし、すでに述べたように、保育者養成校には免許・資格を取得するための定められた教育課程があり、その授業時間割は元々過密である。今回の取組のように、そこで学ぶ学生に対して、さらに基幹的保育者養成プログラムを実施するためには、空き時間を利用して学べる学習環境が必要であった。そして、各システムを複数の大学で連携して活用した結果、

1. 学生が所属する養成校にはない他大学の教育内容を提供できる。  
（「アレルギー大学」、「フレーベルの保育」、「運動あそび」等）
2. 分担または共同して開発した独自の教材による学習を提供できる。  
（「海外の保育」、「現場が求める保育者とは？」等）

といったメリットがあり、そのための ICT の活用が有効であることがわかった。

前者については、アレルギー大学のアンケート結果から見てもわかるように、学生の反応は良い。また後者についても、多くの国の保育の実情についての動画教材を制作することは一校では困難であるから、「海外の保育」のようなテーマについて ICT を活用して共同開発することの意義は大きいと言える。また、保育園での取材なども、一つの大学で依頼するよりも、保育園の団体にコンソーシアムに加わって頂き、その目的を理解して頂いた上で、その一員として取材に協力して頂いた方が、充実した内容の教材作りができると感じた。どちらの場合も、学生が所属する大学や短期大学の中だけでは得られない内容を提供できる場合に、ICT の活用が有効であることを示している。本事業において、各システムを活用しながら、次第に「課外カリキュラム」のオンデマンド学習のための教材作成を中心に進めて行くことになったのも、こうした理由によるものである。

もちろん、ICT を活用すると、学生は何度も教材を視聴することによって学びを深めていくことができる。また、時間が無くて一度に教材を視聴できなくても、いつでも途中から学習を続けられることもオンデマンド学習の有効な点である。提出した課題について教員からのコメントも受け取ることができる。そのような基本的な特性を今回も生かすことができたと思う。しかし、これらの点は、大学や短期大学が単独で活用をした場合も同様であろう。連携によってこうした利点を共有できたことも今回の成果ではある。しかし、重要なのは、大学が連携して活用すると、より多様で充実した教材による学びを学生に提供できるようになることである。また、例えば共同で製作した「海外の保育」の動画教材などは、地域の保育園などで研修教材として使って頂くことも考えられるだろう。質の高い内容が提供できれば、ICT の特性を生かして、地域の保育現場との連携も深まると思われる。

## b. 保育者のステップアップ型養成プログラムにおける ICT の活用

本事業では、すでに見たように様々な形で各システムの活用を行ってきたが、オンデマンド学習の提供は、保育者養成においても将来的に大きな役割を担うものになって行くと予想される。

本事業の海外への訪問調査では、アメリカにおける保育の質向上と子育て支援への真剣な取組がわかった。特に保育者の専門性と社会的な地位向上についての強い姿勢を感じた。そして、そのことを実現するために、段階型の保育者の資格制度（ワシントン州 2009）が定められている。この資格制度は原則的に州が認定する保育施設が対象だが、職位とも対応し、各保育施設の管理者はも

ちろんのこと、すべての保育者が、保育に必要なスキルを確認して、保育の質の向上に努めるよう求められている。

この制度に対応して、保育者になることを希望する者に広く門戸を開くと同時に、卒業後、働きながらさらに学び、ステップアップして行くための継続的な教育プログラムが用意されている。この中で、コミュニティ・カレッジ（短期大学）の役割は重要である。保育者になるための入り口となり、その後の学びを保証し、大学への橋渡しをするのもコミュニティ・カレッジの役割である。

つまり、保育の現場で中心的な存在となる保育者を養成するために、州と養成校が連携して、職務経験を重ねながら学び続ける仕組みを実現しており、四年制大学とコミュニティ・カレッジの連携も欠くことのできないものになっている。

アメリカのコミュニティ・カレッジでは働きながら学ぶ学生が多い。そのため、保育・幼児教育のプログラムでは、ハイブリッド型プログラム（対面授業と e-learning の組

み合わせたもの）と呼ばれる学修の方法を提供するようになってきている。学ぶ機会を広く提供することは、元々コミュニティ・カレッジの最も重要な役割だと思われるが、インターネットの普及と共に、保育者の養成においても e-learning が実質的に機能し始めていると言えるだろう。現場の保育者が就職後に、上位の資格を得るために必要な学修をコミュニティ・カレッジや大学できるよう、プログラムが用意されている。その場合にもハイブリッド型は重要な学修の形態となる。働く者を対象とした卒業後のプログラムであるからこそ、本格的な学修を無理なく続けられるような配慮が必要になるわけである。

最近、わが国でも新しい資格制度が設けられ、保育者のキャリアアップのための研修も実施される見込みである。大学間連携共同教育推進事業は、基本的に在学中の学生を対象とした事業ではあるが、今後は保育者養成校在学中から卒業後までを見通した学びの体系が前提になるだろう。その場合に ICT の活用は、重要な課題になると思われる。

## c. 技術の進歩と教職員の力

先進的な機器は進歩が早い。現在すでに、今回導入した機器より安価で多機能なマルチトラックレコーダーを、パソコン上で実現することができる。収録そのものが容易で身近なものとなり、研究室から個々の教員が教材をアップロードする時代になっている。しかし本事業で使用した「講義収録システム」のように、移動式ながらもズームやパンがリモートでできる性能の良いカメラを持ったシステムは、やはり使い易い。今回は「講義収録システム」の側の制約で収録された映像の解像度が低いが、パソコン内蔵のカメラにはない安定感があり、汎用性も高い。一時的に配信する映像なのか、共同で長く利用する教材なのかによっても、使用する機材は違ってくる。現在は動画教材を作成するための様々なハードウェアとソフトウェアが提供されているので、用途によって機材を選択すれば良い。

また、個々の機材の選択と共に、回線などのインフラの整備とその維持も必要である。配信する動画の解像度が上がれば、配信される映像の情報量もアップする。こうした技術の進歩については、可能な限りでの対応が必要である。この事業を行った5年間でも、導入した機材の陳腐化の速度は

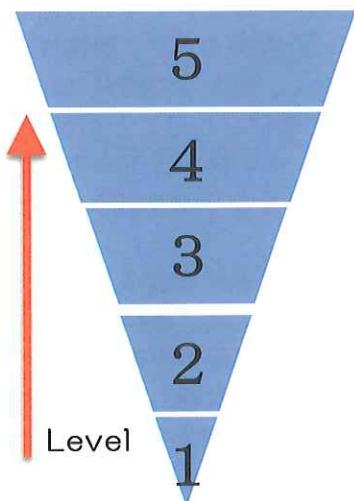


図9 段階型資格制度のイメージ

早い。また、大学内外のインターネット環境も変化し続ける。いずれもスペック的に向上しつつ、コストは安価になって来ている。ICT 活用のための環境整備には、終わりはないと思うべきであろう。したがって、長い目で見た整備計画が必要である。

一方、変わらないのは、機器の活用能力と教材の開発力、つまりマンパワーの重要性である。今回の取組でも、そういう観点からの共同体制をとることの必要性を痛感した。本取組で使用した機器では、映像についても音声についてもデジタルとアナログの両方の信号を扱う形になっている。実際に教材の制作をしてみると、機器の接続や編集方法などについて、ある程度習熟したスタッフが必要だと感じた。技術的な規格は変化していく。動画の保存形式や、信号の種類やコネクターの形状の違いなどについての知識が ICT を活用する場合には重要になる。多様なメディアの活用には、パソコンやネットワークの一般的な知識だけでは不十分なのである。今回のように、連携校が協力して取組を行う場合には、自分の所属する大学のスタッフだけではなく、他大学の機材に詳しいスタッフからもアドバイスを得ることができたので、作業を進める上で助けられることが多かった。当然ながら、教材制作においては、教員による内容作りが重要であり、その構成も工夫する必要がある。スタッフによる安定した技術的の支援と教員による内容面での十分な準備が必須であり、両者の協力がないと成功しない。

共同作業と多様なメディアの積極的な活用は、インターネットの時代の保育者養成において、今後さらに重要性が増すと思われる。保育者の継続的な学びを支える道具として、無視できない道具となるだろう。保育者養成を教育の中心に据えた大学・短期大学は、その多くが小規模でありながら、地域の重要な人材養成を担っている。しかし、一つの養成校でこのような新しい時代に対応することは、内容面・技術面・予算面において、非常に負担が大きく困難な課題である。したがって、養成校による協力共同は不可欠であると思われる。逆に言えば、共同での取組が、学生に提供できる新しい学びのあり方や内容を生み出して行く原動力になるとも言えるだろう。

今後、保育者の養成によって地域に貢献していくためには、このような状況を踏まえて、教職員の意識改革と協力体制を構築し、新しい時代への準備を整えていくことが重要だと考える。

## 第8章 基幹保育者養成が目指すもの

### 8.1. 本事業の取り組みで明らかにしたこと

本事業は、平成24年文部科学省大学間連携共同教育推進事業における保育分野の分野連携事業として平成24年6月22日付で文部科学大臣あてに申請し、9月3日付で採択との選定結果の通知を受けてスタートした。以来5年間、保育現場にあって保育実践の中心的役割を果たす「基幹保育者」を養成する必要性の明確化と、そうした人材養成をどのように行うか、すなわち基幹保育者養成プログラムの開発について取り組みを行ってきた。

本事業の取り組み当初は、8つの小委員会（プロジェクトチーム）を設け、それぞれの視点から本事業テーマについて取り組んだ。その取り組み及び成果の詳細は、「平成27年事業報告書」で明らかにしている。その概要は、次の通りである。

- ① 「基幹保育者養成プログラム開発」（メジャーキャリアパスプログラム）にあたっての「基幹保育者」概念の規定及び基幹保育者養成課程の構築に向けたプログラムの施行を行った。
- ② 保育者養成教育課程について、海外における視察調査を行い国際的視点から考察した。共同教育教材「海外の保育」作成の足掛かりを得た。
- ③ 愛知県健康福祉部子育て支援課と共同調査研究を行い、保育者研修カリキュラムを「現任保育士研修ガイドライン」としてまとめた。
- ④ 「保育内容」研究などについて、愛知県教育委員会との共同教育事業として「愛知の幼児教育指針」を発刊し、県下幼稚園並びに保育所へ普及した。
- ⑤ 保育者に求められる「自主性・自発性」を育成するため学生活動における大学間連携支援体制を確立した。

中間時点となる平成27年度より、後半のプログラム提言へ向けて課題整理すべく8プロジェクトから3ユニットへ、事業取り組みを発展的に収斂させた。27年度の中間評価後における取組は、次の通りである。

#### ① 「在学」から「卒後」のカリキュラム体系化

「第1ユニット」では、「基幹保育者」を「職員集団において指導的役割を果たす保育者」と定義づけた。基幹保育者に求められる保育に関する専門的知識・技術・技能について、在学中の教育課程で学び免許・資格を取得するとともに、卒後も保育「専門職者」としての「省察性」、「不断の自己研鑽」や「保育者倫理」の必要性について、ILO勧告や児童の権利に関する条約、教育基本法、児童福祉法、保育所保育指針や幼稚園指導要領等の諸規定を踏まえながら明らかにした。

基幹保育者養成プログラムには、職務経験や各ステージで期待される保育者への役割に応じた課題を明らかにするとともに、その課題に対応した系統的な卒後の学びの支援カリキュラム、すなわち現任保育者研修カリキュラムの体系化の必要性を明らかにした。

#### ② 共同教育事業の推進による「正課カリキュラム」の充実

基幹保育者養成プログラムにおいて、「正課カリキュラム」の履修（免許・資格の取得）を位置づけるとともに、加えて自覚的に学習されるべき「課外カリキュラム」を設定し、位置付けた。各養成校の「正課カリキュラム」は、「教育職員免許法」及び「保育士養成所指定基準」等の定めにより、修了要件62単位の2年間の短期養成機関である短期大学にあっては、免許・資格取得要件は約100単位となり過密なカリキュラムとなっている。こうした過密なカリキュラムにあって更なるカリキュラムの充実を目指すことは、1養成校での取り組みとしては限界があるため、連携によりそれぞれの「特色ある教育」を共有するとともに、教育指導法や教材の共同開発を行なった。また、LMSの導入とともにe-ラーニングを可能とするオンデマンド学習教材の開発も行なった。

### ③ 「課外カリキュラム」と自主的諸活動支援

保育職に求められる主体性・創造性・組織性などの資質能力の育成は、在学中のサークル・委員会活動やボランティア活動などへの自主活動参加によって形成が期待される。このことについては、卒業生アンケートの結果からもその意義が確認されている。

本事業では、こうした学生の自発的諸活動の取り組みを支援するとともに、「課外カリキュラム」として、学生活動の大学間連携や学生と保育者との交流を「学課」として位置づけ修了証発行の対象とするなど、諸活動を支援することとしている。

### ④ 「卒後カリキュラム」(保育者研修)による基幹保育者としての自己研鑽

保育現場で中心的役割が期待される基幹保育者にあっては、養成校における学修を基礎としつつも、その職務から保育専門職者としてのスキルアップのために不断の自己研鑽が求められている。これは個々のスキルアップを図るだけでなく、保育者集団としての力量の形成にも必要なこととされている。

平成 29 年度からの保育士の待遇改善により導入される保育士研修カリキュラムには、一定の保育経験を持つ者への「職場リーダー」としての育成と、保育の専門的課題に対応できる「専門リーダー」の育成という 2 つのカリキュラムが必要とされている。保育現場では、職場リーダーと専門リーダーの協働によってこそ、「子どもの最善の利益」と、保育現場で高い「保育の質保証」が実現できる。本事業で取り組んできた基幹保育者養成プログラムは、まさにこの考え方と一致するものと考えている。

愛知県との協働事業として明らかにした「平成 26 年度現任保育士研修ガイドライン」では、卒後のカリキュラムとして、保育経験年数に応じたステージ別研修と、保育専門的課題に応じた専門リーダー育成の研修課題として、それぞれ次の通り「現任保育者研修プログラム」に位置付けている。

#### 基幹保育者養成「現任育者研修」プログラム体系

※ゴシック表示研修は、現行実施

##### ◇ステージ別研修（ライン研修）

- ・園長研修
- ・主任研修
- ・副主任研修 (7 年目以上) \*
- ・中堅者後期研修 (6 年目以上)
- ・中堅者前期研修 (3 年から 5 年目)
- ・初任者研修 (2 年から 3 年目)
- ・新任者研修 (1 年目)
- ・育児休業明け研修

##### ◇専門課題別研修（スタッフ研修）

- ・乳児保育研修
- ・幼児保育研修\*
- ・障害児保育研修
- ・食・アレルギー対策研修(公開講座)
- ・保健衛生・安全対策研修(公開講座)\*
- ・保護者支援・子育て支援研修\*
- ・保育実践研修（育児休業明け職場復帰支援研修含む）\*

\*印を付した研修は、従前のステージ別研修カリキュラム内容に含められていたが、平成 29 年度より待遇改善を目的とした研修制度が導入されるに当たり、改めて位置づけなおしたものであり、内容的には「ガイドライン」研修体系の変更ではない。

## ⑤ 基幹保育者養成研修「卒後カリキュラム」の試行的実施

本事業における卒業生「アンケート」(巻末の付録参照)や各種調査から明らかにされているように、保育職の早期離職問題は、ある程度の保育経験を条件とする基幹保育者の養成にとって壁となっている。離職原因である卒後の2年目での「仕事への迷いと悩み」や、5年目での「職場における人間関係上の悩み」は、離職者が多く出る職務年数でもあることから、重要な時期であり、研修内容において対応すべき課題となる。

基幹保育者育成を目指す「現任保育者研修モデルプログラム」の試行研修は、連携大学卒後「2年目」・「5年目」を対象とした研修としてそれぞれ実施した。主なカリキュラム内容は、2年目プログラムにあっては、「1年の振り返り」、「保育技術・技能の学び直し」、「悩みの共有」、「来年への展望」、「先輩が伝える保育職の魅力」等が研修内容として盛り込まれている。また、5年目にあっては、「保育実践の振り返り」、「保育職の魅力の再発見」、「(初任者への)保育職の魅力の伝達」、「保育職のライフサイクル」などが扱われた。実施されたモデルカリキュラムによる研修の検証及び効果測定から、2年目にあっては「養成校カリキュラムとの学びの連続性」、5年目にあっては「保育者のキャリア発達に合わせた研修・学び直しの機会の保障と研修内容の精査」がそれぞれ課題とされた。

## 8.2. 大学間連携・現場連携による共同教育事業発展の展望

保育者養成校の過密な教育課程の現状にあっては、更なる教育改善を行う場合、養成校単位では教える側にも学ぶ側にも負担感があり、困難を伴う。授業改善(FD)を推進するとしても養成校単位で行うにも、体験的には同僚前での模擬授業の取組等では限界がある。しかし、FDにおける模擬授業の実施などの取り組みについても、同僚以外の第三者が加わる複数の養成校での実施であれば、精神的負担感もなく多様な気づきと学びが期待できる。

本事業における共同教育事業で得た具体的成果としては、次の2点の取組を挙げることができる。

① 連携養成校各校における特色ある、または得意とする分野の授業科目の共有による授業科目及び教育内容の充実である。

EX. 「アレルギー大学」、「幼児体育実践指導者研修」等の講座の共有

② 教材開発や教育指導法の共同化による教育の充実

EX. 「フレーベルの保育実践」、「海外の保育」、「幼児の運動遊び」等オンデマンド用教材開発単独校におけるFDの取り組みでは、経験的に閉塞的関係に陥りやすいという教訓からすると、大学間連携により保育現場という第三者の加わった取り組みでは、多様な発想が加わり豊かな授業改善となつた。

オンデマンド教材のe-ラーニングによるこの種の取り組みは、保育現場との教材開発も含め、連携保育学生対象にとどまらない保育現場との連携した卒後の自己研鑽の支援としても位置づけ、保育現場への配信も今後の検討課題となっている。

## 8.3. 『基幹保育者養成プログラム』が目指すもの

### (1) 「3段階カリキュラム」とステークホルダーとの連携

本事業では、「基幹保育者養成プログラム」を、「在学」から「卒後」までを見通したカリキュラム体系として、在学における「正課カリキュラム」と「課外カリキュラム」、保育現場に出てからの「卒後カリキュラム」(現任保育者研修)の、3段階によるカリキュラムで構成されることとした。このことにより、それぞれの段階におけるカリキュラムでの学習目標や学ぶべき課題が明確にされ、指導的役割を担う基幹保育者となるにあたる「成長のめやす」、到達目標や取り組み課題や基幹保育者への展望も明らかにした。それぞれのカリキュラム段階での提示は、基幹保育者への長期的展望を見通した自覚的学習を促すこととなったと考える。

現在の保育者養成では、養成校での教育は卒業と一緒に修了するものであり、その後は保育現場

それぞれでの研修により保育者としての技量を高めることになっている。しかし、現在の保育者不足や質の高い保育者の育成を目指すにあたっては、このように養成校と現場がそれぞれ異なる視点で育成に当たっている現状では充分とは言えない。保育コンソーシアムあいちは、養成校と現場が連携し、有機的な結びつきにより在学中から卒業後までの一貫した基幹保育者養成のあり方を模索してきた。その中で、ステークホルダーとしての自治体や保育現場と協同して一定の成果を上げることができた一方で、基幹保育者養成を目指した協同での育成事業の確立までは未だ到達することができていない。連携する保育現場は、自治体管轄の保育施設から、民間保育所、民間幼稚園、民間こども園、さらには近年新たに参入した各種の保育サービスまで様々であり、それら全てと連携することの難しさが、本事業の実施の中で明らかとなった。本プログラムでは、「現場が求める北者とは」というコンテンツ作成を通して協同で養成すべき保育者像を明確にしたことや、学生活動の大学間連携における学生と保育者との交流など、課外カリキュラムの一部においてステークホルダーの協力を得て実施した。また、運営委員会では、卒後カリキュラムの内容等についても、ステークホルダーと様々に意見交換をしてプログラムを検討してきた。そのため、卒後カリキュラムの試行では、連携校の卒業生だけでなく、ステークホルダーである保育現場からも受講者を得た。在学中からの一貫したカリキュラムの重要性を認識する一方で、現場では様々な養成校からの保育者がともに働いていることから、それらの保育者にも広く対応可能な卒後カリキュラムの体系化については今後の重要な課題である。そのためには、ステークホルダーの各機関との今後一層の協力体制を築く必要がある。

## (2)ポートフォリオとルーブリックによる学習と評価指標の可視化

こうした「3段階カリキュラム」による、卒後までの見通しを持った学習課程と到達目標の提示は、それぞれのカリキュラム履修を目的意識的なものとし、その学修成果はポートフォリオによって視覚化され、自己点検を経て学びの振り返りとなる。具体的には、「正課カリキュラム」(免許・資格取得課程)及び「課外カリキュラム」それぞれの「カリキュラム」に提示した「到達目標」・「成長のめやす」に基づく学修は、自らの学びとして、各学習課程の目標・指標に対応した評価基準(ルーブリック)によって、到達度を自己評価する。

在学中の学修成果は、「正課カリキュラム」にあっては成績証明書・単位修得証明書であり、「課外カリキュラム」ではサークルなどの活動も含めた「学修修了証」となり、その学修課程を記録することとなる。また、卒後にあっては、保育者に求められる「自己研鑽」として、「保育学会」参加など各種自主的研究サークルでの活動も含め、「現任保育者研修カリキュラム」における各研修受講修了証等がポートフォリオ活用により可視化した記録となる。こうした在学から卒後までのポートフォリオの活用は、自らの学びの可視化である。これは、学びの振り返りと自己課題の発見に供するだけなく、自らの学び過程を第三者に証明するツールとして就職や配転などの人事上の活用にも期待できる。近年保育職の採用試験の内容が大きく変わってきており、単に知識や技能のみを評価するのではなく、総合的な保育実践力、さらには適正や人格、それまでの学修履歴などが重要視されるようになっている。その点からも、在学中の学びをまとめたポートフォリオはさらなる活用の可能性を秘めているであろう。

現在、平成29年度からの「待遇改善を伴う新たな保育士研修制度」の導入が話題となっている。現任研修などでのポートフォリオの活用は、いよいよ単なるプログラムの提言にとどまらず、現場とも連携した実効性の高いものになりつつあり、現実的にも対応する必要がある。特に、体系的研修制度の受講にあっては、在学中(課外活動含む)から卒後研修にも求められる「ポートフォリオ」の活用(自己省察)によるスキルアップが求められる。新たに設けられる待遇改善を伴う新たな研修制度でも、その研修専門課題1分野(3日間)、副主任7分野(21日間)の履修を必要とするところから、園務による研修受講の中断などで断続的受講となることが予測され、講座修了要件の履修管理上も科目ごとの受講修了証発行とともに「研修ポートフォリオ」の活用が期待されよう。

基幹保育者養成におけるポートフォリオは、保育者養成校における学習の記録としての役割にとどまらず、在学から卒後を展望した現場と養成校をつなぐ学びの系統的支援のツールとして活用されるものにしたいと考えている。

本事業をこれまで進めてきて、いくつかの成果と共に、保育界における様々な課題や変化の波を

感じる中で多くの課題を得た。保育コンソーシアムあいちは、今後も基幹保育者養成のあり方を検討し、保育現場の発展に貢献することを目指して取り組むこととしている。



## 組織と運営

### ■連携機関

愛知県教育委員会	教育長	平 松 直 巳
愛知県健康福祉部	部 長	長谷川 洋
愛知県私立幼稚園連盟	会 長	伊 藤 園 子
愛知県私立保育園連盟	会 長	鈴 木 右
愛知県保育士会	会 長	福 田 明 美

### ■連携大学

名古屋短期大学	学 長	大 谷 岳
桜花学園大学	学 長	石 黒 宣 俊
名古屋柳城短期大学	学 長	長 繩 年 延
岡崎女子大学	学 長	長 柄 孝 彦
岡崎女子短期大学	学 長	長 柄 孝 彦

### ■外部評価委員

大同病院	副院長	水 野 美穂子
愛知県社会福祉協議会 福祉人材センター	部 長	加 藤 康 子
愛知県学童保育連絡協議会	事務局長	賀 屋 哲 男

■運営委員会

名古屋短期大学	教務部長	平野朋枝
桜花学園大学	教務部長	小嶋玲子
桜花学園大学	教務課主任	原田知子
名古屋短期大学・ 桜花学園大学	学務部長	内藤智徳
名古屋柳城短期大学	副学長	菊地伸二
名古屋柳城短期大学	教務課長	種市淳子
岡崎女子大学	学部長	矢藤誠慈郎
岡崎女子短期大学	学科長	鳥居恵治
岡崎女子短期大学・ 岡崎女子大学	図書次長	山本將

■運営協力委員【ステークホルダー】

愛知県私立保育園連盟	事業部長	田中篤樹 (子宝保育園園長)
愛知県私立保育園連盟	就職対策委員会	藤城智哉 (希望が丘こども園副園長)

■執行体制

事業代表者	名古屋短期大学 学長	大谷岳
事業推進責任者	名古屋短期大学 学科長	高田吉朗
事務執行責任者	名古屋短期大学・桜花学園大学 教育企画部長	式庄憲二
事務執行副責任者	桜花学園 経理課長	河合智幸

## おわりに

本事業は、平成 24 年に文部科学省の大学間連携共同教育推進事業（保育分野）の短期大学間連携をベースとする「基幹保育者養成プログラム開発のための共同教育事業」として採択され、5 年間の補助を受けてまいりました。今年度をもって補事業補助支援期間を迎えることから、これまでの取り組みについてまとめ報告することとなりました。

文部科学省からは、本事業に対しまして、連携拠点となるサテライトセンター設置や人件費等」調査研究や共同教育について支援いただきました。お蔭をもちまして、センター設置では、連携機関及び関係団体の学習・研修会などで延べ 10,000 人を超える活用をいただき、センターと連携大学に設置する「授業収録・遠隔講義システム」や学籍管理システム活用による先進授業の共有や「オンデマンド教材」開発など、共同教育事業が飛躍的に推進されることとなりました。文字通りの大学間連携及び保育関係各機関との連携センターとしての機能を果たすことが出来ました。

本事業の取り組みのなかで、「基幹保育者養成」プログラムを、養成校正課教育課程「在学カリキュラム」及び保育職就職の保育者研修「卒後カリキュラム」と、正課教育外「課外カリキュラム」（学生自主活動含む）で構成されました。その養成（学習）過程についてポートフォリオで可視化するとともに、それぞれの学びの課程における課題・評価指標をも明らかにすることが出来ました。

大きく変わる保育制度の変更や保育ニーズが多様化するなか、これまで以上に保育者の役割と「保育の質保証」が問われています。日々保育現場における保育実践を通じ専門性を磨き「子どもの最善の利益」の擁護する保育者育成の課題は、行政も含めた保育者養成校と保育現場の共同課題であります。今後も、本事業の成果をふまえ、一人でも多くの保育者が「保育職の魅力」を実感できるよう取り組みを発展させたいと思います。

本事業の連携協定に同意いただき、ご参加いただきました連携各機関の皆様に、あらためて感謝申し上げます。また、調査研究にご協力いただきました県内外の保育者養成校はじめ保育関係団体の皆様に御礼申し上げますとともに、引き続きご支援・ご協力をお願い申し上げます。

平成 29 年 2 月 8 日  
事業運営責任者 高田 吉朗

〔付録〕

保育科卒業生アンケート調査報告書

**調査目的**：保育職の就労状況調査から、離職理由・復職条件を把握することをもって、基幹保育者養成プログラムへ反映させる。

**実施主体**：大学間連携共同教育推進事業「保育コンソーシアムあいち」

**協力機関**：連携大学同窓会

**調査期間**：平成 26 年 9 月から 平成 26 年 11 月まで

**調査対象**：連携大学（桜花学園大学保育学部、名古屋短期大学保育科、同専攻科保育専攻、名古屋柳城短期大学保育科、同専攻科保育専攻、岡崎女子短期大学幼児教育学科、同 3 部幼児教育学科）の調査時点で卒後 3 年・6 年・9 年目卒業生で、同窓会名簿において住所が明確な者 2,661 人を対象とした。

**調査方法**：名簿記載住所への「アンケート用紙」郵送及び、回答返送方式

**有効回答数（率）**：2,661 人中 回答者数 530 人 19.9% (%)

※分析における「保育者」の範囲

公私立幼稚園教諭・保育所（認可外含む）保育士及び保育所以外の児童福祉施設職等の保育者（回答中の⑤⑯⑰⑱以外すべて）

《分析項目》

1. 回答者中の経年別※「保育職」在職率・離職率

Q 9

卒後年数	回答者数	在職者数	在職率	離職者数	離職率
3 年 目	167 人	127 人	76.0%	40 人	24.0%
6 年 目	159 人	119 人	74.8%	40 人	25.2%
9 年 目	204 人	148 人	72.5%	56 人	27.5%
全 体	530 人	394 人	74.3%	136 人	25.7%

2. 離職理由（複数回答上位 3 位）

Q 7

3 年 目	1 位 残業や持ち帰りの仕事が多い	50.0%
	2 位 結 婚	44.1%
	3 位 職場の人間関係	38.2%
6 年 目	1 位 職場の人間関係	77.8%
	2 位 残業や持ち帰りの仕事が多い	52.8%
	3 位 心身の不調・病気	27.8%
9 年 目	1 位 残業や持ち帰りの仕事が多い	50.5%
	2 位 結 婚	49.2%
	3 位 職場の人間関係	39.0%
全 体	1 位 職場の人間関係	51.2%
	2 位 残業や持ち帰りの仕事が多い	42.6%
	3 位 結 婚	39.5%

## 3. 復職条件（複数回答上位3位）

Q 8

3年目	1位	勤務時間が守られている	38.2%
	2位	休暇が取りやすい	35.3%
	3位	職場の人間関係がよい	29.4%
	3位	勤務時間に融通がきく	29.4%
6年目	1位	休暇が取りやすい	30.6%
	2位	勤務時間が守られている	27.8%
	3位	職場の人間関係がよい	22.2%
9年目	1位	休暇が取りやすい	37.3%
	1位	勤務時間が守られている	37.3%
	3位	給与が仕事に見合っている	35.6%
全 体	1位	休暇が取りやすい	51.2%
	2位	勤務時間が守られている	42.6%
	3位	職場の人間関係がよい	39.5%

## 4. 正課外活動参加と保育職就労関係

## ① 課外活動参加率 (名目参加者除く)

Q 1 6

卒後年数	回答者数	参加者数	参加率
3年目	167人	97人	58.1%
6年目	159人	102人	54.2%
9年目	204人	122人	71.3%
全 体	530人	321人	60.1%

## ② 課外活動参加者中の在職率（「入った」との回答者のみ対象）

Q 1 6

卒後年数	参加者中 在職数	参加者在職率	不参加者在職率
3年目	97人中 76人	78.4%	78.3%
6年目	102人中 82人	80.4%	68.5%
9年目	122人中 86人	70.5%	71.3%
全 体	321人中 244人	76.0%	72.9%

## ③ 課外活動で得たもの（複数回答上位3位）

Q 2 0

3年目	1位	仲間を得た	76.3%
	2位	達成感	53.9%
	3位	協調性	51.3%
6年目	1位	仲間を得た	78.3%
	2位	協調性	54.2%
	3位	コミュニケーション能力	49.4%

9年目	1位	仲間を得た	82.0%
	2位	達成感	67.4%
	3位	協調性	50.6%
全 体	1位	仲間を得た	61.6%
	2位	達成感	55.8%
	3位	協調性	53.3%

④ 課外活動で得たことは、就職活動に役立ったか

Q 2 1

卒後年数	課外参加者	とても	まあまあ	役立った合計
3年目	76人	15(19.7%)	48(63.2%)	63(82.9%)
6年目	82人	14(16.9%)	50(60.2%)	64(78.0%)
9年目	86人	23(25.8%)	57(4.0%)	80(93.0%)
全 体	244人	52(21.5%)	155(64.0%)	207(84.8%)

5. 職場で求められる力とは何か（複数回答上位3位）

Q 2 3

3年目	1位	まわりの人と効率よく仕事をする力	66.7%
	2位	職場で得た知識・理解	48.4%
	3位	新たなアイデアや解決策を見つけ出す姿勢	38.9%
6年目	1位	まわりの人と効率よく仕事をする力	68.4%
	2位	職場で得た知識・理解	44.4%
	3位	自分を問い合わせ相手を思いやって考える力	38.5%
9年目	1位	まわりの人と効率よく仕事をする力	62.1%
	2位	職場で得た知識・理解	52.1%
	3位	自分を問い合わせ相手を思いやって考える力	40.7%
全 体	1位	まわりの人と効率よく仕事をする力	65.5%
	2位	職場で得た知識・理解	48.6%
	3位	自分を問い合わせ相手を思いやって考える力	37.9%

6. 退職理由 (複数回答：退職理由の詳細)

Q 7

1. 労働条件に関する理由 178

残業・持ち帰り (66)、心身の不調・病気 (32)、給料 (24)、仕事の責任が重過ぎる (23)、通勤 (18)、休暇 (16)、結婚出産後の働く条件 (12)、雇用期間 (5)

2. 本人の事情による理由 72

結婚 (51)、転職 (19)：「他にやりたいことがあった 10」、「正規職が見つかった」 9、出産・育児 (17)、家族の協力 (3)、介護 (1)

3. 人間関係による理由 63

職場の人間関係 (55)、悩みの相談相手が居ない (6)、保護者との関係 (2)

4. 仕事への意識・意欲に関する理由 38

仕事への自信 (21)、将来への希望が持てない (14)、仕事のやりがい (3)

5. その他

保育・教育方針への疑問 (10)

7. やめたいと思うとき

Q 1 5

1位	仕事量が多く大変だ	(167)
2位	給与が安い	(102)
3位	保育者としての力量が足りない	(87)

8. 離職者が復職するにあたって求めていること (複数回答)

Q 8

1位	子育て支援⑫⑬	(50)
2位	研修等 ⑩⑪⑯	(5)
—	再就職紹介⑯	(0)



## 卒業生「アンケート」集計調査結果から

### — 保育職からの離職克服の課題を探る —

文部科学省・大学間連携共同教育推進事業

保育コンソーシアムあいち

事務局長 式 庄 憲 二

#### はじめに

本調査は、事業の目的である「基幹保育者養成」プログラム開発の課題について明らかにしようと、連携大学の卒業生に対して行った保育職就労実態調査です。

厚生労働省などの調査によても、少なくない保育者が2から3年目で離職している現実は、職場の保育を中心的に担う「基幹保育者育成」にとって壁となり、その克服は本事業のプログラム開発において主要な課題ともなっています。

そこで、本事業の連携大学・短期大学（保育者養成校）の卒業生がどのような就労状況にあるのか把握する中で、基幹保育者養成の課題を明らかにしたいとおもいます。

そのアンケート結果をまとめましたので、以下集計結果を適宜分析し、ご報告いたします。

#### 1. 保育職の就労状況と基幹保育者養成の課題

##### （1）厚生労働省等の調査からみた保育職の就労状況

厚生労働省の「保育士等確保対策検討会」平成27年12月4日参考資料1のデータによると、調査時点の平成25年度における保育士採用者数に対する離職者数から割り出された保育士離職率は、全体で10.3%となっています。採用総数に対して1割が離職したという数値になります。採用総数317,146人に対して32,823名が離職しているということです。

公・私立別では、公立の離職率が7.1%にたいして、私立の離職率が12.0%と相対的に高くなっています。また、2年未満での離職者が14.9%となっており、そのうち私営は17.9%、公営は10.1%となっています。

こうした数値から、就業してまもなく辞める保育士の就労状況がわかります。

在職勤続年数が上がるにつれて、職場における在職比率は下がり、勤続7年以下の保育士が占める割合は公立36.8%私立57.0%となっており、保育士勤務者の約半数が7年目以下ということになっています。

保育士の平均勤続年数では、男女を合計すると7.6年となっています。

男女別の勤続年数では、男は6.3年、女は7.7年となっています。

厚生労働省職業安定局が平成25年に行った「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない休職者に対する意識調査」によれば、保育職を希望しない保育士としての勤続年数5年目以下の者が50.7%を占めるということからも、早期離職の現状にあることが理解できます。

##### （2）本「卒業生アンケート」調査で明らかになった保育職就労状況

本事業連携大学（桜花学園大学保育学部、名古屋短期大学保育科・同専攻科保育専攻、名古屋柳城短期大学保育科・同専攻科保育専攻、岡崎女子短期大学幼児教育学科、同3部幼児教育学科）の1大学3短期大学は、いずれも愛知県で半世紀以上の伝統を持つ養成校であり、入学定員も多く卒業生は愛知県現職保育従事者の約4割を占めています。このことから連携大学卒業生を対象とした調査にあっても、愛知県における保育者の標準的回答が得られることと思います。

本事業実で実施した調査の概要について以下、説明いたします。

調査対象：調査時点で 1 大学 3 短期大学の連携大学卒後 3 年目、6 年目、9 年目の卒業生で、「同窓会名簿」において住所が明確な者 2,661 人  
 調査方法：「同窓会名簿」記載住所へ「アンケート用紙」を郵送し、返信封筒による回答返送方式  
 調査期間：平成 26 年 9 月から 11 月末までの 3 か月間  
 回答者数： 530 人分  
 有効回答率： 2,661 人分の 530 人分の 19.9%

この約 2 割の回答率を低いとみるか、高いとみるかは評価が分かれると思いますが、多忙な中 530 人の各卒後年卒業生から回答を得ることができたことは、貴重なデーターを得ることとなりました。

その集計結果は、別報告書「保育科卒業生アンケート調査報告書」（平成 28 年 1 月 28 日保育コンソーシアムあいち）のとおりです。

## ① 保育職の在職率・離職率

回答者（有資格卒業者）の保育職在職率は、3 年目から 9 年目では在職率が 3.5% 下がり、経年とともに低下する傾向にあります。

在職率・離職率

卒後年数	回答者数	在職者数	在職率	離職者数	離職率
3 年目	167 人	127 人	76.0%	40 人	24.0%
6 年目	159 人	119 人	74.8%	40 人	25.2%
9 年目	204 人	148 人	72.5%	56 人	27.5%
全 体	530 人	394 人	74.3%	136 人	25.7%

※ 分析における「保育者」の範囲については、公私立幼稚園教諭・保育所（認可外含む）保育士及び保育所以外の児童福祉施設職等の保育従事者としています。

アンケートにより得られた卒後 9 年目の在職率が 74.3% であるという結果は、調査指標が異なりますが、厚労省就労状況調査における勤続年数の 7.6 年に比べ、連携校卒業保育者の在職率は、相対的に高い結果となっています。

## ② 保育職の離職理由

136 人離職した 136 人の離職理由（複数選択肢回答）は、卒後 3 年目では「残業や持ち帰りの仕事が多い」（50%）が多く、卒後 6 年目回答者では「職場の人間関係」（77.8%）となり、全回答者では「職場の人間関係」（51.2%）、次いで「残業や持ち帰りの仕事が多い」（42.6%）となっています。

卒後の職務年数により、ライフサイクルや職務経験から生まれた離職理由が、若干変化していることが確認できます。

3 年目	1 位	残業や持ち帰りの仕事が多い	50.0%
	2 位	結婚	44.1%
	3 位	職場の人間関係	38.2%
6 年目	1 位	職場の人間関係	77.8%
	2 位	残業や持ち帰りの仕事が多い	52.8%
	3 位	心身の不調・病気	27.8%
9 年目	1 位	残業や持ち帰りの仕事が多い	50.5%
	2 位	結婚	49.2%
	3 位	職場の人間関係	39.0%

離職理由 全 体	1位	職場の人間関係	51.2%
	2位	残業や持ち帰りの仕事が多い	42.6%
	3位	結 婚	39.5%

### ③ 離職理由の詳細

アンケートで視点を変えた設問を行い、離職（退職）理由の詳細を聞いています。

その回答では、大きな分類として「労働条件」に関する理由（178人）が高く、なかでも「残業や持ち帰りの仕事が多い」の理由（66）が多くなっています。

次いで、「人間関係」を理由として挙げた63人の内容では、「職場の人間関係」（55人）をあげ「悩みの相談相手がない」（6人）など職場内の保育者集団・同僚の間で克服すべき回答がありました。「保護者との関係」では、2人が回答し、離職理由としては少ない結果となっています。

退職理由の「働き甲斐生き甲斐」に関する項目のうちで、「仕事への意欲の喪失」が38人で、「仕事への自信」（21人）、「将来への希望」（14人）、「仕事のやりがい」（3人）となっています。

保育現場の保育者が協力・協働し、保育者一人一人が働きがい生きがいが持てる職場づくりの課題が見えますが、日々の保育課題に追われている保育者の労働状況がうかがえる結果となっています。

#### 退職（離職）理由

- |   |
|---|
| 1. 労働条件に関する理由 178人  |
| 残業・持ち帰り（66）、心身の不調・病気（32）、給料（24）、仕事の責任が重過ぎる（23）、通勤（18）、休暇（16）、結婚出産後の働く条件（12）、雇用期間（5） |
| 2. 本人の事情による理由 72人   |
| 結婚（51）、転職（19）：「他にやりたいことがあった10」、「正規職が見つかった」9、出産・育児（17）、家族の協力（3）、介護（1）                |
| 3. 人間関係による理由 63人  |
| 職場の人間関係（55）、悩みの相談相手が居ない（6）、保護者との関係（2）   |
| 4. 仕事への意識・意欲に関する理由 38   |
| 仕事への自信（21）、将来への希望が持てない（14）、仕事のやりがい（3）   |
| 5. その他 10人  |
| 保育・教育方針への疑問（10）   |

同種の設問ですが、「辞めたいと思う時は」の問い合わせでは、「仕事量が多く大変」（167人）、「給料が安い」（102人）、「保育者としての力量が足りないと感じた時」（87人）の順となっています。

#### 辞めたいと思う時

1位	仕事量が多く大変だ	(167)
2位	給与が安い	(102)
3位	保育者としての力量が足りない	(87)

保育者の「仕事量」については、人的不足や労働条件に係る課題でもありますが、仕事の割り振りや職務分掌（分担）の見直しなどの業務改善として、保育者集団の中でも解決しなければならない課題であると確認できます。

「保育者としての力量が足りない」との保育者の思いについては、園内外の研修参加の機会の保障など、保育者への学びの支援課題として確認できます。

#### ④ 職場を支える中堅保育者への支援課題

以上のアンケート結果から見える特徴的な点は、職場中堅的存在である6年目保育者の離職理由が「職場の人間関係」として77.8%が挙げているということです。

この「職場の人間関係」とは何かをもう少し分析的に考察できるデータが必要です。

6年目保育者は保育経験を積んだ保育職場における中心的役割を期待される存在です。職場においては保育経験の浅い保育士の指導的役割が期待されているだろうし、園長・主任等管理職とのはざまに立った調整役としても期待される存在から、現場保育の連携・協力・協働関係における職務上の負担が推察され、「職場の人間関係」を離職理由として挙げられていると考えられます。また、回答に「心身の不調・病気」(27.8%)も挙げられていることは、保育現場における中堅保育者への心身負担として、見過ごせない比率だと思います。

厚生労働省においても「東京都保育士実態調査報告書」(平成26年3月) 東京都保健局資料を出典として、「職場の改善課題」として同種の課題を指摘しています。

本調査の結果からも、「残業や仕事の持ち帰り」のない業務改善の取り組みとともに、本調査から見えた「職場の人間関係」改善の取り組み課題は、全職務経験年数を通じた課題であり、「基幹保育者養成」にとっても重要な課題となっていることが確認できます。もう一つ労働条件以外で注目しておきたい項目は、「仕事への自信」(21人)、「将来への希望が持てない」(14人)なども少なくない数値です。

#### ⑤ 復職条件について

本アンケートで離職者に対して復職条件について質問し、離職者136人から回答を得ることが出来ました。

その回答によれば、卒後3年目の離職者では、「時間が守られている」(38.2%)こと、次いで「休暇が取りやすい」(35.3%)となっていいます。

離職者全体では、「休暇が取りやすい」(51.2%)で、次いで「勤務時間が守られている」(42.6%)「職場の人間関係が良い」(39.5%)となっています。

##### 復職条件

	1位	勤務時間が守られている	38.2%
3年目	2位	休暇が取りやすい	35.3%
	3位	職場の人間関係がよい	29.4%
	3位	勤務時間に融通がきく	29.4%
6年目	1位	休暇が取りやすい	30.6%
	2位	勤務時間が守られている	27.8%
	3位	職場の人間関係がよい	22.2%
9年目	1位	休暇が取りやすい	37.3%
	2位	勤務時間が守られている	37.3%
	3位	給与が仕事に見合っている	35.6%
全体	1位	休暇が取りやすい	51.2%
	2位	勤務時間が守られている	42.6%
	3位	職場の人間関係がよい	39.5%

復職条件は、離職理由の裏返しと考えれば、離職理由であり在職支援課題であるということができます。

そもそも保育労働は、生産労働のような定型労働ではありません。不断の自己研鑽と省察性を持った自発的創造的労働で無定量の労働であるため、定時定点での労働は困難であり、保育労働には子どもとの関係で臨機応変に対応することが求められます。

だからと言って「時間が守られていない」、「休暇が取れない」ということが容認されるものではないと思います。

解決には、保育行政の努力とともに保育現場の労働条件改善が必要ですが、自らの努力として職

場における同僚保育者との協力協働や父母住民を含めた地域連携とともに地域ぐるみの子育て支援が課題となっていると思います。

## ⑥ 退職者への復職支援

離職者の復職支援についての問い合わせでは、離職者 136 人中 55 人から回答を得ています。

離職者への復職支援では、保育者への「子育て支援」を 50 人が求めており、復職のための「研修等」は 5 人となっており、国などが取り組んでいるハローワークなどでの取り組みである「再就職先紹介」は 0 であり、再就職先の紹介ではありませんでした。

### 復職支援

1位	子育て支援	50
2位	研修等	5
一	再就職紹介	0

この結果から見えてくるのは、保育者自身の育児休業の保障や保育施設の確保などを含めた「育児休業明け後の子育ての困難性」であり、保育者自身が子育て出来る環境の整備「保育者への子育て支援体制」の整備が求められると考えられます。

「残業や持ち帰りの仕事」がなく定時で帰宅できる保育者の保育労働条件の整備や「保育士に対する子育て支援」(代替え保育士や保育士の加配の徹底、保育を必要とする児童の優先的入所等)が求められます。

## ⑦ 職場が求める力

アンケート項目の「職場で求められる力とは何か」という全回答者 530 人に対する 12 項目を挙げた問い合わせに対して、「協働性」・「組織性」(「まわりの人と効率よく仕事をする力」) 65.5%、職場で得た保育に関する「知識を理解する力」48.6%、3 位に「思いやりの心」を挙げており「自分を問い合わせ相手を思いやって考える力」37.9%となっています。

このアンケート結果は、在学中の保育学生へのメッセージであり、現職保育者への課題提起であると思います。

回答された内容は、保育現場で問われる能力について保育者が自ら答えた内容であり、「在学」中に何を養うべきか保育学生にとって貴重なアドバイスとなります。また、現場保育士研修にとっても取り入れられるべき貴重な課題提起でもあると考えます。

### 職場後求める力

3 年 目	1 位	まわりの人と効率よく仕事をする力	66.7%
	2 位	職場で得た知識・理解	48.4%
	3 位	新たなアイデアや解決策を見つけ出す姿勢	38.9%
6 年 目	1 位	まわりの人と効率よく仕事をする力	68.4%
	2 位	職場で得た知識・理解	44.4%
	3 位	自分を問い合わせ相手を思いやって考える力	38.5%
9 年 目	1 位	まわりの人と効率よく仕事をする力	62.1%
	2 位	職場で得た知識・理解	52.1%
	3 位	自分を問い合わせ相手を思いやって考える力	40.7%
全 体	1 位	まわりの人と効率よく仕事をする力	65.5%
	2 位	職場で得た知識・理解	48.6%
	3 位	自分を問い合わせ相手を思いやって考える力	37.9%

以上、アンケートの集計結果から、「基幹保育者養成の基礎的条件」となる在職支援課題のキーワードが整理できたと考えます。

## 2. 基幹保育者養成と自主的課外活動支援

本プログラムの目的である基幹保育者養成は、「在学」又は「卒後」のみのカリキュラムで完結するものではない。「在学」から「卒後」までを見通す基幹保育者養成プログラムとして、一貫した系統的カリキュラムでなければならない。

在学中の「正課カリキュラム」履修に加えて、「在学」中の課外活動参加も基幹保育者育成上の要素となると考えることから、学生時代における課外活動参加状況について把握するとともに、参加保育者の在職関係についても調査しました。

先にふれたように経年で在職率が低下するが、サークル活動や委員会活動に参加した者の在職率の変化はどうであるか、ということが考察の視点であります。

そもそもサークル活動や委員会活動は、体育会系であれ文化系であれ、他から強制されるものではなく、自発的・自主的に同じ思いを持つ学友が共通の目的に向かって活動するものであるから、そこで培われるであろう「資質・能力の育成」は、保育者に求められる資質能力と関係があるのではないかということでした。

先の離職理由にある「職場の人間関係」等で辞める調査結果から、学生時代に授業など正課教育以外に自主的サークルや委員会活動に参加者は、組織性や問題解決能力を養い離職率が低いのではないかという仮説的問題意識から、その相関関係について分析を試みました。

### ① 過密時間割と課外活動参加

保育者養成の主力である短期大学修了単位は一般的には 62 単位ですが、保育学生の幼稚園免許状・保育士資格取得のための要件単位数は約 100 単位に及びます。保育学生の単位履修は一般短大生より 61% も多く履修しなければならず、授業も過密で 5 時限や土・祝日授業開講となり、課外活動に参加しにくい状況にあります。

しかしながら、そうした中でも、児童文化研究会やボランティアサークル、大学祭実行委員会・新入生歓迎実行委員会等に正課外活動に参加する保育学生は多く、本調査では回答者の 6 割が加入していたと回答しています。

連携大学卒業生学生サークル等加入率

卒後年数	回答者数	参加者数	参加率%
3 年目	167 人	97 人	58.1
6 年目	159 人	102 人	54.2
9 年目	204 人	122 人	71.3
全 体	530 人	321 人	60.1

※課外活動参加者数については、サークルに籍を置くなど実質的活動実態のない名目参加者を除く数値です。

### ② 課外活動参加と在職率

こうした課外活動参加者と非参加者との間で在職率の違いがあるかどうかについてみていくたいと思います。

参加したとアンケートに回答した者 321 人のうち、課外活動参加者と課外活動非参加者との在職比率を調べると、参加者の在職率が 76.0% に対して、参加しなかった者の在職率は 72.2% であり、参加した者の在職率の方が 3.8% 高い結果となっています。

課外活動参加者在職率

卒後年数	参加者中 在職数 (率%)	不参加者中 在職 (率%)
3 年目	97 人中 76 人 (78.4)	70 人中 55 人 (78.4)
6 年目	102 人中 82 人 (80.4)	57 人中 38 人 (67.0)
9 年目	122 人中 86 人 (70.5)	82 人中 58 人 (70.7)
全 体	321 人中 244 人 (76.0)	209 人中 151 人 (72.2)

### ③ 課外活動参加で得たもの

課外活動に参加したと答えた321人は、「得たものは何か」という問い合わせに対して、半数以上が「なかま」・「達成感」・「協調性」「コミュニケーション能力」などと回答しています。

課外活動で得たもの

3年目	1位 仲間を得た	76.3%
	2位 達成感	53.9%
	3位 協調性	51.3%
6年目	1位 仲間を得た	78.3%
	2位 協調性	54.2%
	3位 コミュニケーション能力	49.4%
9年目	1位 仲間を得た	82.0%
	2位 達成感	67.4%
	3位 協調性	50.6%
全体	1位 仲間を得た	61.6%
	2位 達成感	55.8%
	3位 協調性	53.3%

設問は異なりますが、「職場で求められる能力」と「課外活動から得たもの」のそれぞれの回答は内容的に一致します。

特に、主な離職理由に「職場の人間関係」があげていることから、「仲間」・「達成感」・「協調性」・「コミュニケーション能力」等の回答は、離職克服の重要なキーワードとなっています。

こうした課外活動参加の経験は、保育職就職に役立っているか否かの問い合わせに対しても、課外活動参加者で設間に回答した244人は、「とても」「まあまあ」含めて84.8%が就職に「役立った」と回答しており、9年目にあっては93.0%が「役立った」としている。

保育現場で中心的役割を果たす人材育成「基幹保育者養成」課題に、「課外活動」参加など学生生活の送り方にもかかわっている。

課外活動で得たことは、就職活動に役立ったか

卒後年数	課外参加者	とても	まあまあ	役立った合計
3年目	76人	15(19.7%)	48(63.2%)	63(82.9%)
6年目	82人	14(16.9%)	50(60.2%)	64(78.0%)
9年目	86人	23(25.8%)	57(4.0%)	80(93.0%)
全体	244人	52(21.5%)	155(64.0%)	207(84.8%)

以上の就労に関する調査や課外活動に関する調査結果では、サークル・ボランティアや委員会活動等の課外活動参加の意義をあらためて確認できるとともに、正課外活動を含めた「課外カリキュラム」を検討する必要があります。

### (4) プログラムへの調査結果の反映

本事業「基幹保育者養成プログラム」では、「正課カリキュラム」・「正課外カリキュラム」・「卒後カリキュラム」の3つのコンテンツで基幹保育者養成プログラムが構成されるとし、それぞれのカリキュラム整備を行っているところです。

在学中の基幹保育者養成カリキュラムとして「正課カリキュラム」に加え「もっと学びたい」支援の「課外カリキュラム」として、連携大学における特色ある授業科目の共有や特別講座を授業科目として位置付けてオプションで学習も取り入れていますが、加えて「正課外活動」の意義を確認し学生の自主的課外活動支援として、「学生交流」や「保育ボランティア」「インターンシップ」をカリキュラムに位置付けることとしています。

## ① 「卒後カリキュラム」（現任保育者研修）の課題

保育現場の中心的役割を果たす基幹保育者の育成には、「現任保育士研修ガイドライン」（平成26年愛知県・保育コンソーシアムあいち発行）で示されたように、これらの課題に対応するための初任研修から中堅者前期・後期のステージ別研修体系で学びを保障するとともに、職場のリーダーである園長・主任・（副主任）等の管理職研修の充実や、保育専門分野における「乳児保育」「幼児保育」「障害児保育」「食・アレルギー」等の専門的課題に対応した専門保育士育成研修体系の充実が求められます。

調査で明らかになった離職理由や復職条件、あるいは現場が求める力を踏まえた研修体系を確立することに加え、保育現場と共同し、次の取り組みが課題であると思います。

### ◇卒後の学び支援（「現任保育者研修」）の課題

- ・ 新任から中堅へと保育職経験に対応したスキルアップ研修を体系化すると共に、保育者への受講の機会を保障する。
- ・ 保育現場のリーダーたる管理職（中間管理職含む）研修においては、「マネジメント」研修に加え、育児休業など保育者の権利・義務関係や、職員協力協同の保育職場づくりについて課題とした研修内容に改善する。特に園長や主任が保育職の範となり、職場のリーダーとして保育者の良き相談相手となるよう「カウンセリング」演習等の導入が検討課題となる。
- ・ 保育者が保育専門的分野を分担し「課題別専門研修」受講を推進し、個々の専門性を磨くとともに、他の保育職スタッフと協力・協働し保育職集団としてのスキルをアップする。
- ・ OFJT、OJTを通じて保育者それぞれがスキルアップするとともに、保育職場内の業務改善に取り組み、日常の保育を通じての※「保育職の魅力」を実感できる「夢と希望を持った職場づくり」を進める。

（※ 保育職の魅力の伝達「現任保育士研修」での実践報告:27年度日本保育学会で発表）

以上が、離職理由や復職条件などに対応した離職克服のための対応策であると考えます。

こうした保育者への組織的体系的学びの支援体制の充実は、離職防止から求められることであります、「基幹保育者養成」としても求められる「卒後」学び支援プログラムでもあります。

## ② 調査結果の扱いについて

卒後の現職保育者への学び支援あり方については、平成26年の愛知県との連携事業として取り組み、「現任保育士研修ガイドライン」として指導者養成研修体系を明らかにしたところです。

この「卒業生アンケート」調査から明らかになった「3年目」・「6年目」離職理由からうかがえる基幹保育者養成にとって重要な初任「2年目」と、中堅「5年目」における離職問題への克服対応は、特に重要な課題です。

「保育コンソーシアムあいち」としては、特に支援を必要とする時期と位置づけられ、「2年目研修」・「5年目研修」を連携大学卒業者に対する独自研修プログラムとして実施し、その効果について検証しているところです。

保育職場で中心的役割を果たす学びの支援体制を確立することとしました。

## まとめ

以上、就労状況に関するアンケート調査から得られた数々の貴重なデーターは、在学から卒後までを見通した『基幹保育者養成プログラム』（在学中の「正課カリキュラム」・「課外カリキュラム」、「卒後カリキュラム」）開発にあたり、大きな示唆を得ることとなりました。連携大学卒業生「アンケート」結果から、離職の原因や職場の改善課題が集計結果からクローズアップされました。

保育職が「子どもの最善の利益」を擁護し、日々励みのある「魅力ある職業」として実感できるよう、保育行政はじめ保育現場と保育者養成校が協働し対応すべき課題です。

平成 29 年度から、新聞報道にありますように保育士の待遇改善と連動した新たな研修制度が導入されるようです。

これまでの連携成果をともに、「基幹保育者養成」のための行政・現場・養成校が連携した共同教育事業として発展できればと思います。

職務多忙のなか、本事業並びにアンケートの趣旨にご理解くださりご回答いただきました連携大学同窓生の皆さんに、この場を借りて感謝申し上げます。

## 卒業生アンケート

あなたの出身校をお答えください。

- |                |             |                |
|----------------|-------------|----------------|
| ① 桜花学園大学       | ② 名古屋短期大学   | ③ 岡崎女子短期大学（一部） |
| ④ 岡崎女子短期大学（三部） | ⑤ 名古屋柳城短期大学 |                |

Q 1～Q 2は、以下の質問は全員がお答えください。

Q 1 卒業年を選んでください。

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| ① 2006年3月 | ② 2009年3月 | ③ 2012年3月 |
|-----------|-----------|-----------|

Q 2 卒業後の進路を選んでください。

- |      |      |       |
|------|------|-------|
| ① 就職 | ② 進学 | ③ その他 |
|------|------|-------|

Q 3～Q 5は、Q 2で①就職を選んだ方はお答えください。②③を選んだ方はQ 1 6へお進み下さい。  
但し、専攻科・他大学等へ進学し卒業後に就職された方は、Q 3～Q 5をお答えください。

Q 3 大学卒業後、最初に勤務した職場を選んでください。

- |               |                    |                   |
|---------------|--------------------|-------------------|
| ①認可保育所（公立）    | ②認可保育所（私立）         | ③認可保育所（公設民営）      |
| ④保育所以外の児童福祉施設 | ⑤社会福祉施設（高齢者・障害者など） | ⑥認可外保育所           |
| ⑦学童保育         | ⑧幼稚園（公立）           | ⑩認定こども園（公立）       |
| ⑪認定こども園（私立）   | ⑫小学校・特別支援学校        | ⑬幼児教育関連産業（幼児教室など） |
| ⑭一般企業         | ⑯教育・保育以外の公務員       | ⑮その他              |

Q 4 卒業直後の職場での雇用形態を選んでください。

- |        |       |             |       |      |
|--------|-------|-------------|-------|------|
| ① 正規職員 | ②嘱託職員 | ③非常勤職員（パート） | ④派遣職員 | ⑤その他 |
|--------|-------|-------------|-------|------|

Q 5 卒業直後の職場を選んだ理由を選んでください。（3つ以内）

- |          |         |                |               |
|----------|---------|----------------|---------------|
| ①給与      | ②休暇     | ③勤務時間          | ④雇用形態（正規か非正規） |
| ⑤人間関係の良さ | ⑥通勤の便利さ | ⑦保育・教育の理念・方針   | ⑧長く勤務できる      |
| ⑨雰囲気の良さ  | ⑩実習園    | ⑪大学の教員・職員からの薦め | ⑫その他          |

Q 6～Q 7は、卒業直後の職場を辞めた方のみお答えください。

Q 6 大学卒業後、最初に勤めた職場の勤務年数はどのくらいでしたか。

- |            |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|
| ①1年未満      | ②1年以上～2年未満 | ③2年以上～3年未満 | ④3年以上～4年未満 |
| ⑤4年以上～5年未満 | ⑥5年以上～6年未満 | ⑦6年以上～7年未満 | ⑧7年以上～8年未満 |
| ⑨8年以上～9年未満 |            |            |            |

**Q7 退職した理由を選んでください。(5つ以内)**

- |               |                 |                         |               |              |      |
|---------------|-----------------|-------------------------|---------------|--------------|------|
| ①結婚           | ②出産・育児に専念したい    | ③結婚・出産後も職場に働き続ける条件がなかった |               |              |      |
| ④介護           | ⑤通勤が大変          | ⑥心身の不調・病気               | ⑦雇用契約期間が切れた   | ⑧家族の協力がない    |      |
| ⑨仕事に自信がなくなった  | ⑩保育・教育方針に疑問を感じた | ⑪仕事にやりがいがない             | ⑫保護者との関係      |              |      |
| ⑬給料が安い        | ⑭残業や持ち帰りの仕事が多い  | ⑮休暇が少ない                 | ⑯仕事の責任が重すぎる   |              |      |
| ⑰他にやりたいことがあった | ⑱職場の人間関係        | ⑲悩みを相談する相手がいなかった        | ⑳将来に希望が持てなかつた | ㉑正規の職が見つからつた | ㉒その他 |

**Q8は、卒業直後の職場を辞めた方で、現在働いていない方のみお答えください。**

**Q8 どのような条件があれば保育の仕事に就きたいと思いますか。(5つ以内)**

- |                               |                       |
|-------------------------------|-----------------------|
| ①給与が仕事に見合っている                 | ②休暇が取りやすい             |
| ③勤務時間が守られている                  | ④希望する仕事内容である          |
| ⑤職場の人間関係がよい                   | ⑥福利厚生が充実している          |
| ⑦自分の将来に希望が持てる                 | ⑧勤務先の評判が良い            |
| ⑨通勤が便利である                     | ⑩職場の研修が充実している         |
| ⑪再就職のための研修が受けられる              | ⑫勤務時間に融通がきく           |
| ⑬子どもの預け先がある                   | ⑭子育てが一段落する            |
| ⑮介護の負担が軽くなる                   | ⑯再就職先を紹介してくれる機関が身近にある |
| ⑰勤務先を探すための情報が入手しやすい           | ⑱家族の理解と協力がある          |
| ⑲出身校のサポートがある(職場復帰のための研修や就職相談) |                       |
| ⑳勤務先の保育や仕事上の方針に賛同できる          |                       |
| ㉑その他                          |                       |

**Q9は、現在保育・教育・福祉関係等で働いている方のみお答えください。**

**Q9 現在、勤務している職場を選んでください。**

- |               |                    |                   |             |
|---------------|--------------------|-------------------|-------------|
| ①認可保育所(公立)    | ②認可保育所(私立)         | ③認可保育所(公設民営)      |             |
| ④保育所以外の児童福祉施設 | ⑤社会福祉施設(高齢者・障害者など) | ⑥認可外保育所           |             |
| ⑦学童保育所        | ⑧幼稚園(公立)           | ⑨幼稚園(私立)          | ⑩認定こども園(公立) |
| ⑪認定こども園(私立)   | ⑫小学校・特別支援学校        | ⑬幼児教育関連産業(幼児教室など) |             |
| ⑭一般企業         | ⑮教育・保育以外の公務員       | ⑯その他              |             |

**Q10～Q12は、保育士・幼稚園教諭として働いている方のみお答えください。**

**Q10 現在の職場での雇用形態を選んでください。**

- |       |       |               |       |
|-------|-------|---------------|-------|
| ①正規職員 | ②嘱託職員 | ③非常勤職員(パートなど) | ④派遣職員 |
| ⑤その他  |       |               |       |

Q11 日常の業務で悩んだり困った時は誰に相談しますか。(3つ以内)

- |                     |                |      |     |
|---------------------|----------------|------|-----|
| ①職場の上司(園長、副園長、主任など) | ②職場の上司以外の先輩保育者 |      |     |
| ③職場の同年代の保育者         | ④学生時代の友人       | ⑤恋人  | ⑥家族 |
| ⑦母校の教職員             | ⑧特にいない         | ⑨その他 |     |

Q12 保育者としての仕事にやりがいを感じますか。

- |        |        |            |        |
|--------|--------|------------|--------|
| ①よく感じる | ②時々感じる | ③どちらとも言えない | ④あまりない |
|--------|--------|------------|--------|

Q13 Q12で①よく感じる、②時々感じるを選んだ方はお答えください。それはどんな時ですか。(3つ以内)

- |                  |                 |                   |
|------------------|-----------------|-------------------|
| ①子どもの成長・発達が感じられた | ②子ども理解が深まった     | ③子どもに適切な指導・援助ができた |
| ④職場の先輩・同僚から褒められた | ⑤行事に取り組んで上手くいった | ⑥保護者から感謝された       |
| ⑦その他             |                 |                   |

Q14 保育士・幼稚園教諭として働いている方のみお答えください。現在の職場を辞めたいと思ったことがありますか。

- |       |       |            |        |
|-------|-------|------------|--------|
| ①よくある | ②時々ある | ③どちらとも言えない | ④あまりない |
|-------|-------|------------|--------|

Q15 Q14で①よくある、②時々あるを選んだ方のみお答えください。それはどんな時ですか。(3つ以内)

- |                 |                  |                   |
|-----------------|------------------|-------------------|
| ①仕事にやりがいが感じられない | ②子どもと信頼関係がない     | ③問題のある子への対応がわからない |
| ④保育者としての力量が足りない | ⑤保護者との関係がうまく作れない | ⑥職場の人間関係がうまくいかない  |
| ⑦保育・教育方針に疑問を感じた | ⑧職場に相談できる人がいない   | ⑨仕事量が多く大変         |
| ⑩給与が安い          |                  |                   |
| ⑪家族の協力がない       | ⑫勤務時間が長い         | ⑬通勤が大変            |
| ⑭その他            |                  |                   |

Q16～Q17は、全員の方がお答えください。

Q16 課外活動団体〔サークルや委員会(学生会執行部・大学祭・新歓委員等)〕に加入しましたか。

- |      |          |          |         |
|------|----------|----------|---------|
| ①入った | ②入ったが辞めた | ③名前だけの加入 | ④入らなかった |
|------|----------|----------|---------|

Q17 あなたの学生時代は充実していましたか。

- |               |             |            |
|---------------|-------------|------------|
| ①大変充実していた     | ②まあまあ充実していた | ③どちらとも言えない |
| ④あまり充実していなかった | ⑤充実していなかった  |            |

Q18 Q17で①大変充実していた、②まあまあ充実していた、を選んだ方のみお答えください。

その理由を選んでください。(2つ以内)

- |                   |             |              |                  |
|-------------------|-------------|--------------|------------------|
| ①友人ができる           | ②教職員と交流できる  | ③進路・就職が満足できる | ④サークル・委員会活動を頑張った |
| ⑤学内行事(大学祭など)を頑張った | ⑥いろいろ勉強ができた | ⑦その他         |                  |

Q 19～Q 21は、学生時代に課外活動団体に入った方のみお答えください。

Q 1.9 どのような団体に入りましたか。(2つ以内)

- |                  |              |                |
|------------------|--------------|----------------|
| ①学生会・各種委員会       | ②文化系クラブ・サークル | ③スポーツ系クラブ・サークル |
| ④学外サークル・ボランティア団体 | ⑤その他         |                |

Q 2.0 課外活動で得たものを選んでください。(5つ以内)

- |              |          |             |
|--------------|----------|-------------|
| ①コミュニケーション能力 | ②問題解決能力  | ③プレゼンテーション力 |
| ④指導力         | ⑤人をまとめる力 | ⑥達成感        |
| ⑧協調性         | ⑨思いやり    | ⑩責任感        |
| ⑩連帯感         | ⑪仲間      | ⑫チャレンジ精神    |
| ⑪受容力         | ⑬柔軟性     | ⑭共感力        |
|              |          | ⑮忍耐力        |
|              |          | ⑯企画力        |
|              |          | ⑰交渉力        |
|              |          | ⑱決断力        |
|              |          | ⑲その他        |

Q 2.1 課外活動で得たことは、就職活動に役立ちはじめましたか。

- |              |            |            |
|--------------|------------|------------|
| ①大いに役に立った    | ②まあまあ役に立った | ③どちらとも言えない |
| ④あまり役に立たなかった | ⑤役に立たなかった  |            |

Q 2.2～Q 2.4は、全員がお答えください。

Q 2.2 学生時代の経験は、現在職場で生かされていますか。

- |              |              |            |
|--------------|--------------|------------|
| ①大いに生かされている  | ②まあまあ生かされている | ③どちらとも言えない |
| ④あまり生かされていない | ⑤生かされていない    |            |

Q 2.3 職場で求められる力とは何だと思いますか。(3つ以内)

- |                      |                   |                           |
|----------------------|-------------------|---------------------------|
| ①大学で学んだ専門領域に関する知識・理解 | ②職場で得た知識・理解       | ③まわりの人と効率よく<br>仕事をする力     |
| ④まわりの人に意図を明確に伝える力    | ⑤集団を統率する力         | ⑥コンピュータやイン<br>ターネットを活用する力 |
| ⑦新たなアイデアや解決策を見つける姿勢  | ⑧問題点を見つける力        | ⑨自分を問いかね直し相手を思いやって考える力    |
| ⑩プレゼンテーション力          | ⑪記録、資料、報告書等を作成する力 | ⑫語学力                      |
| ⑬その他の                |                   |                           |

Q 2.4 職場で求められる力は、学生時代のどのような活動によって身に付くと思いますか。(3つ以内)

- |         |                  |           |                        |
|---------|------------------|-----------|------------------------|
| ①授業     | ②課題提出            | ③ゼミナール    | ④国内外の体験プログラム(国内・海外研修等) |
| ⑤教育保育実習 | ⑥課外活動(サークル・委員会等) | ⑦ボランティア活動 | ⑧アルバイト                 |
| ⑨大学行事   | ⑩友人との交流          | ⑪教職員との交流  | ⑫資格・免許取得               |
| ⑬その他の   |                  |           |                        |

ご多忙中、調査にご協力いただきありがとうございました。

## 卒業生アンケート回答用紙

出身校

Q1・2は、全員お答えください

Q1  Q2

Q2で①を選んだ方はお答えください。※専攻科・他大学等へ進学し卒業後に就職された方もお答えください。

Q3  Q4  Q5

Q6, 7は、卒業直後の職場を辞めた方のみお答えください。

Q8は、卒業直後の職場を辞めた方で、現在働いていない方のみお答えください。

Q8      ※5つ以内

Q9は、現在保育・教育・福祉関係で働いている方のみお答えください。

Q9

Q10～12は、保育士・幼稚園教諭として働いている方のみお答えください。

Q10  Q11    ※3つ以内 Q12

Q12で①・②を選んだ方はお答えください。

Q14は、保育士・幼稚園教諭として働いている方のみお答えください。

Q14

Q14で①・②を選んだ方はお答えください。

Q15    ※3つ以内

Q16・17は、全員お答えください。

Q16 [ ] Q17 [ ]

Q17で①・②を選んだ方はお答えください。

Q18   ※2つ以内

Q19~21は、学生時代に課外活動団体に入った方のみお答えください。

Q19   ※2つ以内 Q20       ※5つ以内

Q21

Q22~24は、全員お答えください。

Q22  Q23    ※3つ以内 Q24    ※3つ以内

自由記述(何かご意見がありましたら、お書きください。)

\_\_\_\_\_

執筆者	
氏名	所属
小嶋 玲子	桜花学園大学
小島 千恵子	名古屋短期大学
式庄 憲二	名古屋短期大学・桜花学園大学
嶋守 さやか	桜花学園大学
種市 淳子	名古屋柳城短期大学
内藤 智徳	名古屋短期大学・桜花学園大学
平野 朋枝	名古屋短期大学
山下 晋	岡崎女子短期大学
山下 直樹	名古屋短期大学
山本 將	岡崎女子大学・岡崎女子短期大学

執筆協力者	
氏名	所属
野田 さとみ	名古屋柳城短期大学
菊池 理恵	名古屋柳城短期大学
葛谷 賢司	名古屋短期大学・桜花学園大学
豊田 麻友美	保育コンソーシアムあいち 事務担当者

文部科学省平成 24 年度大学間連携共同教育推進事業  
「基幹保育者養成プログラム開発のための共同教育事業」  
事業報告書  
平成 29 年 3 月  
発行：保育コンソーシアムあいち  
〒470-1161 愛知県豊明市栄町武侍 48  
TEL : 0562-97-1306