

「経験の浅い保育士が保育実践の場で学ぶしくみづくり」

氏名：河内 緑

内容

1. はじめに	3
(1) 先行研究	3
(2) 現状と問題点	3
2. 改善と取り組み	
(1) アクティブラーニングシートの導入	4
1) アクティブラーニングシートについて	4
2) 共有の方法	5
3) 園長の関わり	5
3. 成果	5
(1) シートの内容	5
(2) 内容の分析と保育士の変化	6
(3) インタビューの結果	6
4. 考察	7
参考文献	8

1. はじめに

近年、保育者の専門性、資質向上がますます重要視されている。平成29年改定の「保育所保育指針」第5章「職員の資質向上」では、「保育所は、質の高い保育を展開するため、絶えず、一人ひとりの職員についての資質向上及び職員全体の専門性の向上を図るように努めなければならない」また「職場における研修」では、「職員が日々の保育実践を通じて必要な知識及び技術の修得、維持および向上を図るとともに、保育の課題等への共通理解や協働性を高め、保育所全体としての保育の質の向上を図っていくためには、日常的に職員同士が主体的に学び合う姿勢と環境が重要であり、職場内での研修の充実が図らなければならない。」と記されている。

また、近年保育ニーズが多様化する中、保育者の勤務環境は厳しくなっておりその心身の負担は増大している。特に新任保育士をはじめ、経験の浅い保育士の負担を軽減し、保育士としてのやりがいや楽しさを知り自己効力感を持てることを目的に、ユーカーが丘園で、経験の浅い保育士が保育における知識や技術の向上が図れるような仕組みづくりに取り組む。

(1) 先行研究

加藤由美、安藤美華代による『新任保育士の抱える困難に関する研究の動向と展望』(2012)によると、「経験の年数の少ない保育士ほど、保育の悩みや抱えやすい。また、新任保育者の困難に関する要因として、保育技能があると述べている。日々臨機応変な対応を迫られる保育活動の実践に起因する困難、例えば、保育者自身の、技術不足への戸惑い、気になる子どもへの対応、子どもの理解に関する困難があった。とりわけ新任保育者は、目先の保育の活動に苦慮しており、保育技術の未熟さに関する悩みを抱えたり、保育に対する専門的な知識の不足を感じたりする傾向が強い。」と述べている。

(2) 現状と問題

ユーカーが丘園では、正規保育士10名の内、保育経験年数が1年未満の保育士が2名、2年未満の保育士が2名、2年未満の保育士が2名おり、経験年数が3年未満の保育士の構成比率は全体の6割である。2018年5月にその6名を対象に個別に、保育実践に当たり困っている

ことや現在どんな悩みを抱えているか、半構造化インタビューを実施する。インタビューの結果、「指導計画は何とか立てることができても保育現場で予想しないことが起こるとどう対処していいかわからない。」「日々、援助の方法が難しいと感じる。」「援助方法に自信がない。」「少し手のかかる子への関わりが難しく、先輩保育士が何気なく関わっていることを同じように真似しても上手くいかない。」「集団をまとめながら一人ひとりに目を向けるのが難しい。」「一緒に組んでいる先生に迷惑をかけていると感じる。」等の悩みを抱えていることがわかる。さらに経験年数3年以上の保育士に前出の結果を踏まえインタビューを行ったところ、「質問等のアプローチが少なく子どもの変化に対する気づきが少ない。」「自分がどのようにアドバイスしていいかわからなかったり、余裕がない。」と感じていた。

各クラスに保育経験の浅い保育士が配置されていて、保育現場が初めての新任保育士や、初めて受け持つ年齢のクラス担任となる保育士がいる職員構成の中で、保育するという状況は不安が大きく負担感もまた大きい。クラス運営や保育実践での問題点を可視化する場が少なく、保育の場で困っていることを共有するのはカンファレンスのみの現状であった。

経験の浅い保育士が抱えている問題や悩みを解決するためには、保育の知識や技術の向上が不可欠であり、そこで協働して学び合えるしくみづくりを行なうことが自園の課題と捉え、取り組む。

2. 改善への取り組み

(1) アクティブラーニングシートの導入

実際に保育実践の場での問題点や困っていることを明記し、1つ1つ解決していくために記録に残し、共有しやすく、経過を追やすいシートを作成し、2018年6月より導入する。

1) アクティブラーニングシートについて

経験の浅い保育士が各クラスに配置されている現状を踏まえ、保育実践の最小単位の場として、クラス単位で行う。導入した2018年6月から2019年3月までは、月1回のクラス会議でのツールとして使用していたが、2019年4月からはアクティブラーニングシートと名前を付け、任意に記入、

提出するように変えた。

内容は、現在直面している問題点(困っている事)を出し、考えられる原因援助方法や対策を調べ、クラス担任で話し合いシートに記入し提出する。

手順は、困っていることを気軽に出し、そこから問題意識を持つこと。数値や比較検討、事例を基に客観的に子どもの姿を捉える事。子どもの視点に立ち、改めて原因分析をすること。自分たちで調べ根拠に裏付けられた援助方法を考え実践する。実践した結果、子どもの変化や成長したところを見逃さず経過を追い、記録する。上手くいった点、上手くいかなかった点を振り返り省察する。

2) 共有の方法

シートが全部埋まったら、月に1度行っている職員会議で各クラスから事例を報告し、全体で共有し、他クラスの保育士からの質問も行う。また成果が上がらない事例や他の職員から意見を聞きたい事例は、カンファレンスのプレゼンターになり、議題として取り上げて幅広い意見を聞く機会としている。

3) 園長の関わり

シートを基に、園長が話し合いに参加し、話し合いや報告を聞く立場に徹する。問題点に上がった事例についての質問をし、援助の方法や原因などの項目で、慣例的に行っていることや疑問に思ったことなどは問いかけて進めていく。また、内容により、看護師や調理員などの専門職も交えた方がいい場合はコーディネートしている。

3. 成果

(1) アクティブラーニングのシートの内容

シートに取り上げられる内容は大きく3つに分けられる。第1は子どもの発達に関する事。とりわけ0歳児、1歳児の運動発達や食事の援助、トイレトレーニングに関する事。第2は気になる子への対応。言葉が遅い子。目線が合わない子。友だちとの関わりが少ない子。乱暴な言葉遣いをする子やすぐに手が出てしまう子、かみつき、などがあげられる。第3は保護者支援に関する事で、保護者への伝え方や生活リズムの整わない子への保護者支援に関する事が挙げられている。

(2) 内容の分析と保育士の変化

子どもの発達が今どの段階かを知り、背景を色々な角度から読み取ったり、考えられる要因も増え、環境構成を見直したり、どんな遊びを取り入れたらいいか、また見合った玩具や遊びを取り入れたり、1つの事案に対する援助の方法がシートを導入した当初平均1.8個だったのに対し、2019年8月時点で平均3.4個に増える。選択肢が増えることで、多角的に子どもの発達を捉えられるようになっている。

また、話し合いの中で「〇〇という理由で、〇〇の時間帯に職員を一人プラスで配置してほしい。」「〇〇を伸ばすために、こんな玩具を買ってほしい」など、具体的に保育に必要なリクエストが出来るようになった。

保育士自身の学びたいことが明確になり、自分から研修を選択するようになり、外部研修16件中13件が自分で選び研修に参加している。

気になる子の個別なケースでは、市の巡回相談で見てもらい、心理療法士との面談で、子どもの様子や今まで行ってきた援助方法を的確に伝えることができ、新たにアドバイスを受け取り組むことが出来た。2018年度、幼児2名と2019年度1歳児1名を保護者支援も含め、「言葉の教室」に繋げ、さらにクラス担任が指導場面に立ち合うなど、積極的に専門機関と保護者と連携を取り個別計画に反映されている。

2019年4月より任意の提出にしたところ、2018年6月からの10カ月が各クラス月平均1.2枚であったのに対し、2019年4月からの8月までで各クラス月平均2.2枚と増える。

(3) インタビューの結果

保育経験3年未満の保育士5名を対象に、2019年8月にインタビューを実施する。アクティブラーニングシートを使用しての変化は、「自分の力不足を感じていたが、何でも相談していいと思い保育に前向きになった。」「自分が困っていることは、子どもも保護者も困っていることだと考えられるようになった。」「クラスで話し合うことで、同じ目的、同じ方向性で取り組めた。」「子どもの成長や変化が見えると正直嬉しかった。」「少しずつ一人ひとりの子どもに目を向けることができ、保護者とのコミュニケーションも取りやすくなった。」「養成校で教えてもらったことだけではわからないことがたくさんあり、自分でもっと学んで考えていかなければならないと毎日思っている。」「職員会議で他クラスの事例も知ることができ、合同保育や土曜保育の時も気にかけて関わるようになった。」等の意見が出された。

以上の事から、経験の浅い保育士が、何らかの意識の変容や保育に対す

る取り組み方が変わったと考えられる。

4. 考察

アクティブラーニングシートが定着して、成果が見られていることと、毎年、新任保育士が配属される現状と成果が上がっていることから、引き続きアクティブラーニングシートは継続していくが、子どもの問題点や気になる行動ばかりにのみに焦点が当たらないような取り組みも必要と考える。保育者の必要な視点として、子どもの安心度・夢中度なども読み取り、可視化できるしくみを作り、両輪で技術や知識の向上を図っていく取り組みを行うことが今後の課題である。

参考文献

- 厚生労働省 (2018) 「保育所保育指針」 pp24-25。
- 加藤由美・安藤美華代「新任保育者の抱える職務上の困難感の要因に関する研究」『岡山大学大学院教育学研究科研究集録』第 154 号 (2013) pp15-23
- 谷川夏実「新任保育者の危機と専門的成長」『保育学研究』第 51 巻第 1 号 (2013)
- 秋田喜代美監修・松山益代著『参加型園内研修のすすめ—学び合いの「場づくり」』2014.
- 鯨岡峻著『ひとがひとをわかるという事 間主観性と相互主体性』ミネルヴァ書房 2006.
- 利根川智子、和田明人、音山若穂、上村裕樹 (2014) 「継続的カンファレンスで対話を重ねることによる保育者の意識の変化」『会津大学短期大学研究紀要』第 71 号
- 吉田萬穂、中川智之、片山美香 (2018) 「保育実践における保育者の気づきの意味」兵庫教育大学『教育実践学論集』第 19 号
- 三好年江 (2016) 「保育者の意識変容と保育内容の改善を目指した園内研修—気づき・意欲・同僚性に注目して—」『新見公立大学紀要』第 37 巻
- 吉田満穂、中川智之、片山美香「育実践における保育者の気づきの意味」兵庫教育大学『教育実践学論集』(2018) pp75-85