

保育者養成校での学習成果と保育者としてのキャリア形成に関する研究(1) — 新人保育者の自己評価と就職先の評価の比較分析をもとにして —

森 下 嘉 昭 浅 井 拓 久 也

1. 課題意識と課題設定

(1) 短期大学の教育の質保証

短期大学では、現在、その教育の質保証及び改革・改善を主体的に推進するにあたり、学校教育法に基づき、文部科学大臣の認証を受けた短期大学基準協会等の評価機関による第三者評価（以下、認証評価）を7年以内に1回受審することが義務付けられている。¹⁾

短期大学基準協会では、短期大学の認証評価を行うにあたり、評価基準の中で、短期大学の高等教育機関として求められる大きなテーマを核として、「基準Ⅰ 建学の精神と教育の効果」、「基準Ⅱ 教育課程と学生支援」、「基準Ⅲ 教育資源と財的資源」、「基準Ⅳ リーダーシップとガバナンス」の4つの基準が定められている。その中で、特に教育の効果に関わり、学習成果（Student Learning Outcomes）を明確に定め、学生がその力を着実に身につけることができるように組織的に教育・支援することで、短期大学における教育の質保証を図ることが求められている。

また、学生の卒業後の評価についても積極的に取り組み、学習成果の点検に活用していくことが求められている。²⁾ そのため、養成校においても、養成校在学中のみで学生の育ちが完結するイメージではなく、保育現場への接続とスキルアップの連続性を視野に入れながら、就職後も継続的に活躍できる、真に現場から求められる能力を身につけた学生を送り出すことを意識していく必要がある。そして、現場とも連携しながら、継続的に質の高い保育者を養成し、就職後のスキルアップ、キャリアアップもサポートし続けていくことによって、今後も継続的に、地域の保育者養成に資する可能性が見えてくると思われる。

(2) Y短期大学の現況

地方における短期大学の置かれた状況は、ますます厳しいものとなっている。少子高齢化の進行による18歳人口の減少、高校生の4年制大学や都

市部への志向、専門学校との競合等、地方の短期大学においては、その存在意義の問い直しと再定義を迫られている。

こうした状況は、筆者の1人が所属するY短期大学保育学科にも該当する。Y短期大学保育学科は、保育者養成施設として地域に根差し、多くの保育者を卒業生として送り出し、これまで地域から一定の評価を受けてきたが、ここ3年間は、定員を割り込む状況となっている。このような状況の中で、短期大学として保育者養成を継続していくには、その特色を明確化し、入学者が身につける学力を保証することは必要不可欠なことである。

一方で、保育者養成校としてのY短期大学に対する地域の保育現場からの期待は、相変わらず高い。恒常的な現場の人材不足から、保育者としての免許・資格を取得した卒業生の数よりも多くの求人票が届く状況が、毎年のように続いている。こういった地域の期待に応え続けていくことはもちろんのこと、卒業生の保育者としての質を、引き続き維持・向上させていくことは、地域と共にある保育者養成短期大学としての責務であろう。

(3) 課題設定

以上の短期大学の教育の質の保証と現況を踏まえて、Y短期大学保育学科においては、短期大学としての教育の質保証と併せ、保育者養成施設として一定の質を保証するために、学習成果³⁾を以下のように明確に定めている。

- ①主体的に学び続ける意欲
- ②協調的な生活態度
- ③教養
- ④豊かな感性と表現力
- ⑤保育の計画力
- ⑥保育の指導力
- ⑦コミュニケーション能力
- ⑧問題解決能力

これらの「8つの力」の学習成果の獲得状況をアセスメントする方法のひとつに「学習ベンチマークルーブリック（評価基準表）」（以下、評価基準表）がある。この評価基準表は、学習成果の8つの力それぞれの項目をレベル1～4まで4段階に分け、それを学生自身が自己評価することによって、在学中、折に触れて自らの学習成果獲得状況を把握し、次なる課題を明確化するためのものとして作成されたものである。評価基準表のレベル設定は、以下のとおりである。

- ・レベル1：基礎的内容
- ・レベル2：卒業時に必ず達成してほしい目標
- ・レベル3：卒業時にできれば達成してほしい目標
- ・レベル4：卒業後の目標を意識した項目

2018（平成30）年度に、この評価基準表を用いて、在学生在が試験的に学習成果の獲得状況を自己評価し可視化したことを契機として、内容の修正を継続しながら、2019（令和元）年度には、新卒者の保育者としての就職先（幼稚園、保育所、認定こども園、施設）に評価基準表を送付⁴⁾し、就職先の園長、施設長等による卒業生の評価が実施された。さらに、翌年の2020（令和2）年度には、就職先の所属長だけでなく、新卒者本人にも同様の評価基準表を送付し、自己評価を実施した。

そこで本研究では、評価基準表をもととして、卒業生の就職先の所属長による評価と卒業生（新卒者）の自己評価とを比較分析することで、Y短期大学保育学科幼児教育コースの卒業生の学習成果の獲得状況をより客観的に把握し、今後の教育課程改善や教育課程と保育者としてのキャリア形成のあり方に関する示唆を得ることを目的とする。

2. 研究方法

(1) 調査概要

調査対象は、2019（令和元）年度卒業生のうち、Y県内で保育者として専門職（認定こども園、幼稚園、保育所、施設）に就職し、調査時点で継続して勤務している卒業生（83名）及び就職先の園長（68名）を対象とした。

調査は、2020（令和2）年11月20日～2020（令和2）年11月30日に実施した。

調査は以下の方法で実施した。調査対象となる

卒業生の就職先所属長及び卒業生に、Y短期大学保育学科幼児教育コースで作成された、学習成果についての2020（令和2）年度版の評価基準表を郵送にて送付し、評価基準表をもととした所属長による卒業生の評価及び卒業生本人の自己評価を依頼した。評価基準表による所属長の評価及び卒業生の自己評価は、学習成果の各項目について、到達していると思うレベルにそれぞれ○印を付けることとした。

(2) 分析方法

本研究の目的を踏まえて、卒業生の就職先の評価と、卒業生自身の自己評価の比較分析を行った。分析に使用するデータが正規分布していない連続尺度であることから、Mann-WhitneyのU検定⁵⁾によって、園の評価と卒業生の自己評価の間に差があるかを確認した。

3. 結果および考察

(1) 分析結果

評価基準表の回収率は、2021（令和3）年1月10日時点で、卒業生84.3%（83名中70名）、就職先の所属長85.5%（83名分中71名分）であった。Mann-WhitneyのU検定の結果、記述統計は表1、Mann-WhitneyのU検定の結果は表2の通りとなった。

表1 記述統計量

	<i>n</i>	平均値	標準偏差
1 主体的に学び続ける意欲 (園)	70	2.25	.823
主体的に学び続ける意欲 (卒業生)	71	2.14	.597
2 協調的な生活態度 (園)	70	2.70	.800
協調的な生活態度 (卒業生)	71	2.50	.757
3 教養 (園)	70	2.27	.910
教養 (卒業生)	71	2.39	.786
4 豊かな感性と表現力 (園)	70	2.72	.865
豊かな感性と表現力 (卒業生)	71	2.79	.883
5 保育の計画力 (園)	70	2.18	.850
保育の計画力 (卒業生)	71	2.00	.851
6 保育の指導力 (園)	70	2.27	.675
保育の指導力 (卒業生)	71	2.31	.692
7 コミュニケーション能力 (園)	70	2.52	.808
コミュニケーション能力 (卒業生)	71	2.79	.740
8 問題解決能力 (園)	70	1.94	.715
問題解決能力 (卒業生)	71	2.04	.842

表2 Mann-WhitneyのU検定結果

	U値	有意確率
1 主体的に学び続ける意欲	2246.000	.262
2 協調的な生活態度	2123.000	.106
3 教養	2628.000	.528
4 豊かな感性と表現力	2608.000	.585
5 保育の計画力	2188.500	.188
6 保育の指導力	2533.000	.818
7 コミュニケーション能力	2959.500	.035*
8 問題解決能力	2568.500	.704

**p* < .05

表2によると、「主体的に学び続ける意欲」「協調的な生活態度」「教養」「豊かな感性と表現力」「保育の計画力」「保育の指導力」「問題解決能力」については園の評価と卒業生の自己評価の間に有意な差を認めることができなかった。一方で、「コミュニケーション能力」については、園の評価より卒業生の自己評価の方が有意に高いことがわかった。

(2) 考察

返送のあった評価基準表の分析結果からすると、コミュニケーション能力以外の項目は所属長による評価と卒業生の自己評価には差がなかった。このことから、卒業生全体としては、自己評価と就

職先の評価に相違がなく、卒業生が到達している学習成果についての強みと弱みの認識が一致しているということが言える。

例えば、「協調的な生活態度」や「豊かな感性と表現力」、「コミュニケーション能力」については、相対的に高い値となっており、Y短期大学保育学科幼児教育コースの卒業生の強みと捉えることができる。

1) 「協調的な生活態度」

「協調的な生活態度」は（「コミュニケーション能力」も）、グループワークやディスカッションといったアクティブラーニングを積極的に授業に取り入れている結果と考えることもできる。そのような授業においては、他者との関わりが必要不可欠であるため、授業の中で自然とその力を身につけていることも考えられる。

また、クラスの枠を超えてのグループワークの機会（授業内でのクラスを超えたグループ構成による簡単な劇表現体験、2泊3日の研修旅行、グループでの卒業研究など）も設けられており、そのような経験も、学習成果の獲得に寄与している可能性もある。さらに、保育者養成校においては、その養成課程の中で、学外での実習を複数回経験することになる。実習先での経験ももちろんであるが、自分自身で実習園に電話をかけ実習を依頼し、実習を行うというプロセスを経験するため、同級生や身近な仲間、家族以外の他者との関わりやコミュニケーションの機会が多いことも、この結果に影響しているであろう。

2) 「豊かな感性や表現力」

「豊かな感性や表現力」については、Y短期大学保育学科が、「芸術を基盤とした教育」を教育理念とし、それに基づいた教育を展開する中で、教育課程においても多数の芸術表現に関わる科目を開設しており、感性や人間性、コミュニケーション能力や表現力を身につけることを目標としていることが、成果として表れていると考えられる。

3) 「コミュニケーション能力」

「コミュニケーション能力」は、先述のように比較的高い値であり、卒業生の強みの一つであるとは考えられるが、所属長と卒業生本人の評価に相違があり、所属長が評価する以上に卒業生の自己

評価が有意に高いということが分かった。これは、専門職としての保育者が有すべき「コミュニケーション能力」に対する厳しさが、就職先の所属長と新卒の卒業生とで異なることが考えられる。

卒業生とすれば、養成校在学中に成長し身につけてきたことを踏まえ、今回の自己評価に臨んでいるが、就職先所属長からすれば、日頃の保育専門職としての業務が基準となって評価をしていると考えられる。保育専門職として仕事に就けば、多種多様な人々との関わりが想定される。職場内では、職場の同僚や上司、子どもたちやその保護者、職場外では、園や施設に出入りする様々な業種や、地域の人ともコミュニケーションをとる機会があると考えられる。その多様な人たちや状況に対して、相手の気持ちや場の状況を想像・理解し、適切にコミュニケーションをとるためには、専門職としての能力はもちろんのこと、社会の様々なことに対してもある程度理解し、精通していく必要もあろう。世の中の動きにも敏感になっておくことが必要である。そのような力を身につけるためには、一定程度の人生経験と時間が必要である。

こうした事情から、経験の少ない新卒者では、何気ない生活の場面でのやり取りや会議の場等で発生する専門職としてのコミュニケーションについては受け身となる場面が増える可能性がある。傾聴することは出来ても、適切に理解し自分の思いを発信することやコミュニケーションをとるということに関しては、卒業生本人が自覚しているよりも、所属長からすれば今一つ物足りないと思えられるかもしれない。

4) 「主体的に学び続ける意欲」、「保育の計画力」、「問題解決能力」

一方で、「主体的に学び続ける意欲」「保育の計画力」「問題解決能力」については低い値となっていた。これについては、短期大学2年間の中で保育者としての資格・免許（保育士資格、幼稚園教諭二種免許状、幼稚園・保育園のためのリトミック指導資格など）の取得を目指すという中で、学生主体のアクティブラーニングを積極的に取り入れながらも、やはりある程度教員が主導しながら授業を展開していることが考えられる。自ら何かを求めたり、何かに気付いたり、何かを始めたり、働きかけたり、企画したり、解決していったり、

といった時間の確保が困難であり、教員によって提示された課題や問題に対して、自分たちで学びを深めていく、という取り組みが主となっていることが想像される。これは、短期大学2年間という時間的な制約からすれば、自ら課題や問題を見出し、解決していくには非常に困難を伴うと考えられるが、保育現場とも連携しながら、PBL等の方法論も研究し、可能な範囲でそれらを授業内に取り入れる方法を探ることで、少しでも克服していくことができるのではないかと。

4. まとめと今後の課題

本研究では、返送された評価基準表を用い、全体的な集計をもととして分析を行った。全体としては就職先の評価と学生の自覚はほぼ一致しており、Y短期大学保育学科幼児教育コースの卒業生の学習成果の獲得状況としては、客観的にある程度適切に評価されていると思われる。

その中で、「協調的な生活態度」、「豊かな感性と表現」、「コミュニケーション能力」は卒業生の強みであり、これらは、現行の教育課程の成果と考えられる。一方、「主体的に学び続ける意欲」、「保育の計画力」、「問題解決力」については相対的に値が低かったことから、短期大学2年間という時間的制約の中で、単にアクティブラーニングに取り組むだけでは、この克服は困難であり、PBLの方法論等、より効率的、具体的な方策を探っていく必要がある。

今回分析に用いたデータに関しては、全体的な集計をもととしたが、就職先と卒業生の個別の結果を見れば、各所属長によって、評価の数値が大きく異なっている。レベル4を多数評価している園もあれば、レベル1にも満たないとの評価が複数付いているものもある。これは、もちろん学生個人個人の資質・能力の違いによる個人差の側面もあるであろうが、園の所属長ごとに、各項目のレベル解釈の違いがあることが推測される。園ごとの評価レベルの解釈の違いをどのように平準化させていくかも課題となる。

具体的には、短期大学2年間の養成段階で到達する学生の学習成果獲得状況と、就職後に継続的に力量を向上していく段階とを、具体的な姿としてどのようにイメージし捉えるか、今回の結果も参考としながら保育現場との協議を重ね、養成校と就職先との意識を共有することが必要であろう。

そうすることで、養成校から就職先へのよりスムーズな接続および力量向上を目指していくことも可能となるのではないか。その際、就職後の卒業生の成長をいかに促すかという点についても、就職先と連携し、フォローしていく体制を作ることが望ましいのではないだろうか。

評価基準表については、2018（平成30）年度の初めての実施以来、毎年改善を続けており、今回保育現場に依頼したものは、最新の2020年度版を使っている。つまり、卒業生が在学中に自己評価に使っていたものとは異なる評価基準表となっているということである。これは、試験的に行った評価表をもとに、様々な改善点が明らかとなつての修正であり、最新版の方が適切な評価を実施することができるという想定の下での判断である。そのため、卒業生の在学中の自己評価と今回の結果を単純に比較することが困難であることから、今回の調査には取り入れなかった。しかし、保育者養成段階から就職後への力量向上を探り、教育課程の改善を図っていくことを目的とするならば、卒業生の、在学中と卒業後の自覚状況の変化を比較することも併せて、材料としていく必要もあるだろう。

調査対象者としては、Y短期大学保育学科の卒業生の、保育者としての力量向上を見ていくならば、県内就職者に限ることなく、少数ではあっても専門職として県外に就職した者にも実施する必要があるだろう。

また、分析方法について、Mann-WhitneyのU検定はノンパラメトリック検定の中では検定力が高いと言われているが、一般的にノンパラメトリック検定はパラメトリック検定と比べて検定力が低いと言われている。そのため、本研究の成果をさらに別の検定方法によって追試することが必要となるであろう。

以上のような課題を解決しつつ、今後も引き続きデータを集積し、より正確な状況認識を更新しながら、継続的に教育課程に反映していくことが必要である。

注・引用文献・参考文献

- 1) 大学教育改革について4-2-1 認証評価とはどんな制度ですか?、文部科学省ホームページ、https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/koudai/detail/1406245.htm (2020.12.29)
- 2) 大学・短期大学基準協会の認証評価について、一般財団法人大学・短期大学基準協会、<https://www.jaca.or.jp/service/college/standard/> (2020.12.29)
- 3) 令和2年度現在、Y短期大学では、短期大学基準協会の評価基準における「学習成果」と同様の意味で「学修成果」としているが、本論文においては「学修」をすべて「学習」で統一している。
- 4) 令和2年度現在、Y短期大学保育学科の教育の目的は、『「芸術を基盤とする教育」にもとづき、地域社会から真に求められ、主体的に貢献できる保育者の養成を目的としています。』であるため、送付先は保育者としての就職先とし、一般職は除いている。なお、一般職に就職した卒業生については、同大学内に設置されているキャリア支援センターにおいて調査が行われている。
- 5) 対応のない2つのデータ群の差を検定する手法。対の質問に対して4件法で得た回答は順序尺度であり、異なる調査対象（所属長、卒業生）から回答得ていることから（対応なし）、Mann-WhitneyのU検定を使用した。

