

乳幼児の育ちと学びを支える保育者の 専門性

～同僚性づくりを中心に～

北野幸子
(神戸大学大学院)

これからの乳幼児の育ちと学び

国際化、情報化、人工知能化時代、多元文化時代
変化/不安な時代にこそ心の「芯」を乳幼児に育む

21世紀型スキル／コンピテンシーを育む
乳幼児教育＝人格形成と学びの基盤づくり

Gutman, L.M., & Schoon, J. (2013). *The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people*. Education Endowment Foundation.

文部科学省 (2016) 「幼児期の非認知的な能力の発達をとらえる研究－感性・表現の視点から－」『平成27年度 文部科学省「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究」いわゆる「非認知的な能力」を育むための効果的な指導法に関する調査研究』

OECD・ベネッセ教育総合研究所 (2015) 『家庭、学校、地域社会のける社会情動的スキルの育成 国際的エビデンスのまとめと日本の教育実践・研究に対する示唆』

3

はじめに

乳幼児教育保育の質を考えるにあたって・・・

教育保育観の転換
育ちの均一化への傾倒の脱却
準備教育、前倒し教育、早期教育からの脱却

↓
誕生からの育ちを育む

実現したい乳幼児のウェルビーイング
変化の時代：国際化、情報化、人工知能化時代
予測不能な時代：災害、感染症蔓延、殺戮、暗殺

保育専門職への期待
心の「芯」を育む
自尊感情、自己効力感、環境/平和への志向性を育む
個別最適化教育：個々の好きなこと、得意なことの伸長

誕生からの子どもの育ちと学びを支えることの大切さ

* SDGs
目標 4
ターゲット4.2
すべての乳幼児に誕生からの質の高い保育を

* 「子どもの権利委員会」
(子どもの権利条約の実施状況の審査機関)

乳幼児期における教育の権利は**出生時に始まる**
ケアと教育が不可分＝**統合的、部門横断型アプローチ**を
意見表明権←保育者の洞察力、**環境を通じた教育**が大切

誕生からの乳幼児教育を考える

子どもの権利条約

生きる権利・育つ権利

意見を表す権利

教育を受ける権利

休み、遊ぶ権利、等の保障のために

表現の自由

子どもの視点(view)、見解(perspective)をみとる

遊びの中の育ちと学びをみとる

認める、支える、促す、共に考え行動する保育者

こども家庭庁への期待と、園の機能

3つの委員会等から見えてくること

保育の独自性と保育者の専門性 自負／誇り、同僚との共有を

保育の独自性

* 子どもの主体性の尊重

* 環境を通じた保育

* 目的志向型ではない保育

●家庭保育との違い：集団教育の醍醐味

・ 多様性への寛容性を育む：社会性、人権意識

・ 豊かな経験を保障する：多方面への知性の扉

●小学校以降の教科主義教育との違い＝**経験主義教育**

・ リアリティ ・ 自明性 ・ 必然性

・ 汎用性と応用性 ・ **アクティブ・ラーニング**

子ども主体の保育に携わる専門職の自己発揮には
まず、主任の先生ご自身、そしてスタッフの

自己発揮を

保育の文化：謙虚な気持ち、謙遜の心、善意

やりがいのある仕事の落とし穴

自己評価の低さ

マニュアル化できない困難さ

自らの責任で判断を下さねばならない厳しさ

子どものために頑張り過ぎ疲弊してしまう危険

他の同僚への要求や期待が高くなりすぎる傾向

全米乳幼児教育協会（NAEYC）の 理念：本質的価値（Core Values）

幼児期を生涯における独自で価値の高い時期として評価する

われわれの仕事が子どもの発達と学びに関する知識を基盤として
おこなう

子どもと家庭の絆を大切に、その支援をおこなう

家庭、文化、地域、社会的な文脈においてこそ子どもをよりよく理
解できるということを認識する

一人ひとりの尊厳、価値、独自性を尊重する（子ども、家族の成
員、そして**同僚**一人ひとりの）

子ども、家庭、**同僚**それぞれが違い多様であることを尊重する

信頼と尊厳を前提とした人間関係において、子どもたちも**大人た
ちもそれぞれが、その可能性を最大限発揮される**ことを認識する

全国保育士会倫理綱領より

(チームワークと自己評価)

5. 私たちは、職場におけるチームワークや、関係する他の専門機関との連携を大切にします。また、自らの行う保育について、常に子どもの視点に立って自己評価を行い、保育の質の向上を図ります。

(専門職としての責務)

8. 私たちは、研修や自己研鑽を通して、常に自らの人間性と専門性の向上に努め、専門職としての責務を果たします。

キーワード

保育専門職としての自負、誇り

やりがいのある仕事の魅力と落とし穴

あこがれの仕事、先輩、素敵な職場

自己実現の場

個から、組織、制度へ

主任として、同僚理解を深めるために

1. 主任の自尊感情

私の得意なこと、好きなことは? 自負
私の力量を園でいかに発揮しているか . . . 自己効力感

2. 保育の仕事への誇り

やりがい、よろこび、楽しさ エピソードを持ち語る

3. 関係性創り

相手の立場を知ろうとする 言語化する
過度ではない期待をもち、成長を信じる . . . 自尊感情を育む
長い目で見る 期待のステップを描く、小出しにする
多様に伝える 具体的に、行動モデルを示す

主任への期待

保育の醍醐味

保育の独自性、専門性を スタッフに伝える

専門職としての自負、同僚性づくり

リーダーシップの発揮

保育者の定着と人材育成の鍵

保育者の定着と人材育成の鍵

リーダーシップ

働き続けたい職場のリーダー像

目標・あこがれ

自分を理解してくれている

期待(過度ではない)

一貫性、説得力、信念

開かれたリーダーシップ像

場：誇れる専門職の園

自己実現が図れる場

同僚性づくりの工夫

組織の前提

× 極端な自助グループ

× 極端な批判グループ

信頼感を培う

価値、認識の共有を図る

互いをレスペクトする関係性

専門職
としての
同僚性
意識の形成

園内の同僚性の形成

雰囲気づくり

各自が保育専門職としての自負と誇りが持てる

それぞれの好きなこと得意なことが活かせる

自己発揮による連携協働の文化の醸成

独自の専門性への理解の深化

・家庭教育との違い

多様性への寛容性を育む 豊かな経験の保障

・子育て支援/SW、心理士等との違い

相談業務のみでなく、関係性支援

ジェネラリストではなく、スペシャリスト

・小学校以降の教育/小学校教諭との違い

教科主義教育ではなく、経験主義教育

アクティブ・ラーニング

園内の同僚性の形成

実践の共有、省察、対話の文化づくり

・要領をよりどころに、共通認識を繰り返し確認

愛着、基本的信頼感の形成、情緒の安定

居心地のよさ、養護と教育の一体性

環境を通じた教育、主体性の尊重、遊び中心

経験主義教育、等

・要領を踏まえて、キーワード

で、同僚と語り合う経験の蓄積を

を活用して、保護者や社会に語る力量形成を

乳幼児の育ちと学びを支える 実践力の向上をめざして

保育現実とは現象

それをとらえる鍵＝保育者の「視点」「発想力」



いかに質を確保し、高めることができるのか

研修

実践を見合うこと 「公開のすすめ」

実践について語ること 「実践検討会のすすめ」

実践を書き、表現し、共に吟味すること

「ドキュメンテーションのすすめ」

園内研修の工夫

受動的研修から

与えられた研修課題、講演の聴講



能動的研修へ

子どもの姿からの課題抽出

保育課程、指導計画の作成、実践の検討、
課題抽出

能動的研修の充実：園の同僚性意識の確立へ

園内研修の工夫

受動的→能動的研修へ

・ 動機付け

自明性と必然性を高める

自分のクラスの具体的な子供の姿

自分の関心、疑問

・ 参加者から参画者へ

個々が、発言したり、考えたり、創る機会を

・ 実感

新たに得た知見

＋変化に繋がる具体的な行動目標

成長の自覚、自尊感情の高揚

・ 評価

自己評価、他者評価

抽象的評価にとどまらず、評価の観点を（変化を見る視点）

研修をどう活かすか、を意識する

行動目標ベースで議論する

この研修をして

保育にどうフィードバックするのか

行動目標

環境設定

教材づくり

子どもにどう援助する

（何を話す、どう話す、何を見せる（モデル））

評価システムの工夫

評価を道具に（唯一無二の評価法はないので。。）
乳幼児教育の独自性、重要性を伝える**道具**
教育環境の充実の必要性を説明する**資料**

評価の概要

評価主体

自己評価、園関係者評価、第三者評価

評価内容

施設の運営管理（財務・労務管理）

保育の実施運営（安全・衛生管理、

組織マネジメント、人材育成）

保育の内容（計画、環境構成、援助等）

評価システムの工夫

保育の内容（計画、環境構成、援助等） 評価の活用

- ・保育者等が、子どもに対する理解を深め、
保育の改善や充実が図られる
- ・職員の資質・専門性の向上と職員間の相互理解
や協働が図られる
- ・評価結果の公表等により、こども園と関係者（保護
者等）の間で子どもや保育についての理解が共
有され、両者の連携が促進される

地域発・ 実践現場から考える これからの保育

質の維持・向上を目指して

KITANO Sachiko
北野幸子

わかば社

兵庫県の試み幼保こ公私の一体化

2016年8月：「兵庫県内認定こども園関係団体協議会」設置（行政、公立民間の保育園、私立幼稚園）

2017年3月：「兵庫県幼保連携型認定こども園園長資格認定等研修検討委員会」設置

①原論(9H)、②実践(7H)、③連携(7H)、④運営(7H)
知事による認定資格 → 知事の資格認定

全県幼児教育連携促進事業

全県フォーラム

グループ別研修会

全家庭への配布資料

すくすくひょうごっ子



舞鶴市における地域一体型研修の試み

きっかけ：新システムの元、地域にできること

キーワード：

保育の専門性の可視化と発信
実践の専門知、公開保育、ドキュメンテーション
次世代育成コミュニティの創生
(公私、幼保、中学校まで)

実施内容

公開保育、実践検討会
ワークショップ型 ドキュメンテーション研修

神戸市の取り組み

2018年～ こども家庭局・神戸大学共同研究

乳幼児保育研究部会
公開保育
実践検討会
研修会
全体会

公開保育 実践検討会

事前訪問（園スタッフ、行政、研究者）
指導案、 公開保育、 実践検討会

公開保育・実践検討会

みられる・評価される

→ 明日の保育のヒントが得られる
直接、具体的に、園立場を越えて
一緒に考える

地域の保育が変わる：子ども主体の保育へ

ワークショップ型 ドキュメンテーション研修

研修で工夫したこと

単発 → 継続
聴講型 → 参加型

グループワーク

学び合い
地域の次世代育成の同僚性の形成

ドキュメンテーション

記録の技術（だけ）ではなく、
結局は、実践の質の問題を考える、向上に繋げる

社会情動的力を誕生から育むと・・・ 大阪府私立幼稚園連盟26次プロジェクト研究

誕生から積み上げられて、
育まれる

子どもと保育者でつくる 育ちの記録: あそびの中の育ちを可視化する

自尊感情／思いやり／自制心

保育者の援助／環境構成／相互
作用への援助、

等の特徴の集約、分析



社会情動的力を誕生から育むと

大阪府私立幼稚園連盟26次プロジェクト研究の成果より
卒園児（19年3月卒:449、21年3月卒:188）の社会情動的（非認知的）力調査（25項目）

* 子どもの主体的な遊びを中心とした園、研究/研修熱心な園
＝話し合い場面や協同的な対話が良く見られる園
＝育活動や問われて答えるなどの発表の場といった機会が少ない園

<結果> 社会情動的力が著しく高い
なお、「自己主張」関係項目＝下位 「思いやり」「協調性」関係項目＝高位
<考察> 子ども主体、好きな遊び中心の保育では、「自己主張」が強くなりすぎないか
とか「協調性」や「規範意識」の育ちに課題が生じないかといった懸念が上のデータから
払拭された

社会情動的（非認知的）力についての、保育者の深い知見
↓
子ども主体の保育の実践の広がり
↓
「思いやり」や「協調性」が著しく高い
「自己主張」がむしろ比較的低い
社会情動的（非認知的）力が著しく高い

おわりに

乳幼児教育保育の質を高める鍵を握る、保育専門職

保育の醍醐味

家庭教育との違い
小学校以降の教科教育との違い

保育者の独自性、専門性

子どもの最善の利益を第一とする次世代育成専門職
心の芯をはぐくむ
子どもの主体性の尊重
環境を通じた教育
子どもの姿を起点とした根拠ある教育

主任の先生への期待

保育の質を自ら考え、形成し、高める、人材育成を

グループワーク 概要

12:40-13:00 趣旨説明と個人ワーク

13:00-13:45 ブレイクアウト・セッション

13:45-14:00 ブレイクアウト・セッションの共有

14:00-14:10 まとめ

個人ワーク(20分)

1. 本研修を通じて学んだことを踏まえて、自園の保育実践を振り返り、

- ①活かしたいこと、
- ②見直したいことについて、

具体的に考えてみましょう。

(例、保育専門職としての意識、同僚性づくり、園内研修、評価、子どもの主体性を尊重した保育、等、)

2. 本研修を受けて、学んだことや、気づいたこと、考えたこと、疑問に思ったこと等、感想をのべましょう。

ブレイクアウト・セッション

自分のグループの番号を控えてください

担当者を決めてください

1. ブレイクアウト終了後、チャットに話し合いの内容を記載して報告して下さる先生=1名
2. 口頭で報告して下さる先生=1名
3. 司会者=1名

4-6人で、個人ワークの内容を共有してください

ブレイクアウト・セッションの共有

ブレイクアウト・セッション終了後に、グループ番号を明示して、全員あてに、チャットで報告してください。

またいくつかのグループには口頭で発表していただきますのでご準備ください。

おわりに