

社会変容をもたらす保育のあり方 ～ 今後の保育ビジョンを考える ～ 第5回

第4章 保育教諭と園児の定数と教員資格化・評価・研修等

◆教員・教諭資格の在り方と保育教諭の働き方◆

シェアリング・アライアンス、それぞれの専門の見地からのチーム教育・保育

保育士・保育教諭は専門職とはいえ、一人の人間がこなせる仕事の分量や範囲は限られている。仕事の分量はシェアリングすることでカバーできるが、内容やスキルといった専門性という観点から考えると、ただ単に人手を増やすことで解決する問題ではないと言える。

では今後、保育士・保育教諭に求められる内容が高度化する中で保育の質を担保し、かつ保育者が働きがいを持ち、豊かな心で理想を追い求められる保育を実践するためにはどういったことが必要なのだろうか。対極的に考えると質の問題に行きつく。では、その質を上げるためにはどんな対策が必要なのか。

私は数と質という両面から考え、保育士・保育教諭では解決できない、またはカバーできない部分の専門性を持った職種の人々とアライアンスを組み、保育士・保育教諭とは違った視点で物事を考える人々と連携した仕事に変えていくということを提案したい。

医療分野では医師を中心として看護師、理学療法士、作業療法士、医療ソーシャルワーカーなどといったその分野に長けた専門職の人々がチームを組んで医療を行っている。それにあたるものをイメージしていただければと思う。

保育・教育の分野においても保育士・保育教諭といったいわゆる独占的に仕事をしてきた職種の人々を中心に幼稚園教諭、小学校教諭、社会福祉士、カウンセラーなどその周辺の専門職の人々がこれまで以上に仕事に介入し、チームで仕事にあ

たっていくということが望まれるのではないだろうか。保育士・保育教諭はある種、教育という分野においてはゼネラリストではあり、周辺の分野については、その個々の分野のスペシャリストと協力し合いながら、総合的に仕事を進めていくことで、数的にも保育の質的にも今後の「保育所保育指針」や「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」の改訂にも対応可能ではないかと考える。

加えて、保育士・保育教諭の資格の在り方においても、保育の質をマネジメントするという観点から検討をする必要があると考える。

たとえば、現在は養成校を卒業さえすれば取得できる資格を、養成校卒業時点では受験資格を取得できるのみで資格取得に至るまでにはさらに国家試験に合格する必要があるものへと変更する、4年制大学卒業以上に資格を付与する、4年制の中でも3年次以降は現場に出る実習の機会を大幅に増やす、大学4年に加えて2年の実務研修期間を加えた上位資格を制定するなど、学びのプロセスについてもより高度化していく必要がある。現状のような保育士不足ならば質よりも量を担保することに重きを置く必要があることは否めないが、今後の超少子高齢化の中では、現状のような資格取得の仕組みであれば質の担保をすることは難しく、いくらチーム保育を導入したとしても保育士・保育教諭の資質を向上させなければそもそもチーム保育は成り立たない。そうならないためにも、資格取得の難易度を上げていくことが必須であると考え。

今後の課題と展望

このように仕事をシェアリングしつつも他の専門職とアライアンスを組み、それぞれの専門の見地からのチーム教育・保育を展開することで今後も改訂されていくであろう「保育指針」や「教育・保育要領」の改訂にも対応し、質の高い保育

を提供していくことが可能であると考え。またその中心的な役割を担う保育士・保育教諭の資質については、少子化により大学等養成機関が教育カリキュラム等の見直しが進められる中、より高度な専門性を学ぶプロセスに変更することで、実践で即戦力として育成されるものと期待している。この2つの視点で担い手側の改革を行うことが保育の質を担保することに直結しているものと考え。ただ、それに伴う財源等をどのように捻出していくのかが大きなカギを握っていると言える。(社会福祉法人大阪誠昭会 理事長 田中 啓昭)

◆評価制度等の構築～これからの評価の流れを構築する～◆

評価の種類

どのような職業においても、「評価」には自己評価と他者評価という2方向からの観点がある。教育・保育分野においても双方の評価が存在するが、表のように施設によって義務付け状況が異なっているのが現状である。

学校としての位置づけの有無はあるにせよ、同じ年齢の子どもが通う施設に対し、幼児教育施設と称しながら評価の義務付け状況が違うことに疑問はあるが、ここでは教育・保育の質向上を目指しつつ、担い手育成の連鎖を目指した評価について考察する。

評価と教育・保育の質向上

自己評価は様々な方法があるが、現在はチェックリストや文章・対話形が主流となっている。年に数回の大きな振り返りを通し、自分の子どもへの関わりや捉え方、育ちへの願いを再認識し、課

題を顕在化することによって資質や専門性の向上につなげていく自己評価は、2020年に「保育所における自己評価ガイドライン」が改訂されたことから、その有効性は増していると言えるだろう。他者評価も多様である。

しかし、施設関係者評価、法人・施設監査、第三者評価の何れも、評価をするのは教育・保育の計画や結果に対してであり、保育現場を見て保育の評価を行う事はほとんどないだろう。保育に形はなく、万人がこれをやってくればOKなどというものはないのだから、評価をするのなら同じ専門職である保育関係者が望ましいというのは当然である。

同業他者が保育現場に来て評価を行うとなると、国公立の幼稚園などで行っている公開保育や、幼稚園団体である(公財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構で普及を目指している「公開保育を活用した幼児教育の質向上システム」=ECEQ[イーセック]が思い浮かぶ。令和2年度から公定価格に位置付けられていることから、公開保育は教育・保育の質向上に有効であると考え。

しかし、実際に公開保育を実施するには準備期間も含めてかなりの時間を要することは間違いのない。保育所や認定こども園で公開保育をあまり耳にしない要因の一つは、子どもを預かっている時間が長く、計画を練る十分な時間を確保することが困難だからだろう。そしてもう一つ、公開保育で質向上を目指すのであれば避けて通れない課題がある。それが、評価者の育成である。

評価者の育成

教育・保育は計画的で意図的に行われるものであるが、環境を通して実施することでねらい通り

表 施設別評価の義務付け状況

	自己評価	施設関係者評価	第三者評価	法人施設監査
保育所	努力義務	—	努力義務	義務
幼稚園	義務	努力義務	—	義務
認定こども園	義務	努力義務	—	義務