

保育に関する実習評価についての一考察

～保育実習指導のミニマムスタンダードを基に～

Evaluation of Trainees in Pre-Service Childcare Training Programs:

An Examination of JATSNT Minimum Standards

開 仁 志

HIRAKI Hitoshi

I 目的

全国保育士養成協議会から出された保育実習指導のミニマムスタンダード（以下 MS）において、保育士資格に関する実習指導の在り方が示されている。

MS が策定された目的は、「①実習指導の『標準的な事項』の共有による養成教育の自己点検・評価」「②実習施設における実習指導職員との理念の共有」にある。つまり、保育士養成校（以下養成校）の実習指導者が共有する実習指導の標準的事項を明らかにすると共に、養成校の実習指導者と実習施設の指導担当職員相互が共有できる実習指導に係る標準的事項を構築することが目的として挙げられているⁱ。

MS が策定されたことで、初めて各養成校が自校の実習指導の在り方を MS に照らし合わせて比較検討できる土台ができたと考える。また、新たに保育士養成を行う新設校では、MS が拠り所となるものとして期待できるであろう。

しかし、MS の特性について学ばず、無自覚・無条件で受け入れては、質のよい保育士養成につなげることはできないであろう。そのことから、まず MS が目指すもの、MS が提案する実習指導の在り方の特質について理解することが必要となる。

本来は、MS 全般について論じることになるが、本研究では、「実習評価」に内容をしぼりたい。MS 全般について論じることが、様々な視点からの検討が必要であり、一研究の範囲を超えることと、実習指導の在り方として「評価」は特に重要な位置を占めると考えることからである。この実習評価については、MS において、第 6 章に以下のような記述がある。「本章では、実習評価に関するすべてをカバーするのではなく、実習評価についての基本的な考え方を MS として示し、さらに評価票等について、案の例示を行なう。これらをもとに、各養成校での評価の方針と方法について考えていただきたい」ⁱⁱ

MS は強制するものではなく、MS をもとにしながらも、各養成校で考え工夫しながら養成を行っていくことに意義があるという精神が表れているのではないかと考える。

以上を踏まえ、本研究では、MS の実習評価について、その特質や課題を明らかにし、今後のよりよい保育士養成の在り方について示唆を得ることを目的とする。

II 方法

MS における実習評価の在り方に関する提案について検討考察することによって、今後の実習評価についての示唆を得る。

Ⅲ 結果及び考察

1. MSにおける実習評価の考え方

(1)らせん状の学習モデル

MSにおいて評価は、「Plan（計画） → Do（実施） → See（評価）」というサイクルとしてとらえている。つまり、ここでの評価は、最終結果ではなく、次段階の「計画」への過程であるという考え方である。単にこのサイクルが繰り返されるだけでなく、評価が次の計画に生かされ、サイクルの個々の行為の質がらせん状に徐々に向上していく「学習」モデルとしている。

そこで大切なのは、「実施」「計画」段階にさかのぼった「評価」の検討、「評価」のフィードバックに基づく「計画」や「実施」であり、評価を点つけの結果に終わらせず、反省会などの事後指導の機会を活用して学生の成長を促すことになる。ⁱⁱⁱ

このらせん状の学習モデルという考え方が示されたことは、とても意義があると考ええる。「評価」が、「実施」や「計画」段階にさかのぼり検討されることで、評価の根拠が明らかになるであろう。また、評価が次の計画や実施に生かされていくということは、計画や実施の根拠となる評価としての役割が明確化されていると考える。

しかし、保育士資格取得に向けての単位認定としての実習と考えると、ある一定の基準をクリアしたかしていないかという意味での評価を放棄するわけにはいかないのではなかろうか。

つまり、マクロ的に捉えると保育士養成の過程としての実習評価に違いないが、ミクロ的に捉えると、その時点で単位を認定するための基準に達したか達していないかという到達度評価をする必要がある。到達度としての絶対的な基準に達していなかった場合には、他の単位と同様に再履修となることが妥当だと考える。再履修となっても、そのことを受け止め、次に生かすような指導につなげていくこともできるであろう。

また、昨今の保育士養成の現状としては、全ての実習生が保育士を目指しているとは言えない状況にあると考える。実習を通して、保育士の道を選ぶ意欲を確かなものにした学生がいる一方で、他の道を選ぶ学生も少なからず存在すると推察する。

保育士の道を選ぶかどうかという学生自身のキャリア形成的視点も含めた実習観をもった評価が必要なのではないだろうか。

(2)公正さ

MSでは、保育・福祉の現場における営みの1回性及び固有性、実習施設・指導担当職員・実習生・実習担当教員ごとの評価や判断基準の異なりなどの状況をすべて把握し考慮し、各学生への評価を公正に実施する基準を作成、あるいは客観的な評価ができる評価者を養成することは不可能というスタンスをとっている。

評価は、学生がみずからへの評価に納得し、そこから具体的課題と解決のヒントを得られるようなものでなくてはならず、そうした過程を保障し得る手続きを確立することで、公正さの代わりとすることができるという主張である。その一つとして、指導担当職員と実習担当教員間のコミュニケーションの確保、学生の参画という在り方を提案している。

学生が事前に評価基準を把握し、みずからが何をすべきなのかを明確にし、課題の自覚、示された評価結果と自分のもくろみや自己評価とのズレから、みずからの専門職としての在り方を客

観的に省察し、課題を見出していく成長につながるとし、評価情報へのアクセスを大切にしている。iv

保育・福祉現場の特質や評価者による評価や判断基準の異なりがあることを踏まえていることは、保育の実態を的確に捉えていると考える。保育はすぐに結果が出るというものではなく、うまくいったうまくいかなかったとすぐに判断することが難しい。また、実習指導担当者が実習生を指導するための資格要件としての研修などの整備もなされていない現状があるからである。

しかし、各学生へ評価を公正に実施する基準を作成、あるいは客観的な評価ができる評価者を養成することは不可能というスタンスには疑問が残る。なぜならば、他分野では、養成校の実習担当教員、実習施設の指導担当職員が研修を受け、より客観的な評価ができるような体制作りに取り組んでいるからである。例えば、社会福祉士の相談援助実習などがそれにあたる。

また、MS では、公正さの代わりとして、指導担当職員と実習担当教員間のコミュニケーションの確保、学生の参画という在り方を提案している。さらに、評価情報へのアクセスの大切さを提案している。確かに、3者が話し合うことで、評価への共通理解が生まれていく機会となることは予想できるが、ここで抜け落ちている視点は、3者が対等な立場ではないということである。対等な立場であれば、不当な評価に対しても意見を述べ、是正されるということも十分あり得ると考える。しかし、実習を依頼している立場の実習担当教員が指導担当職員の評価について意見を言うには、相当な努力を要することは想像に難くない。指導を受けている実習生の立場では、なおさら難しいと推察する。

MS では、コミュニケーションの確保と参画ということ述べているが、コミュニケーションの確保には、長い年月をかけ、互いに信頼関係を築くといった作業が必要なことと、信頼関係があるからこそ、厳しい評価ができなくなる可能性についての視点が抜け落ちていると考える。また、評価を受ける立場の学生が評価に入ることで、評価をしにくくなり、評価基準が左右されるという可能性もあるのではないかと推察する。

以上のような状況を乗り越えるためにこそ、評価の根拠となる MS が必要だったのではないかと考えるが、MS においては、評価の根拠を示すというよりも、評価について3者が共通理解することを優先している傾向が感じられる。

(3)実習評価と人間性への評価

MS では、保育士がよりよい人間性を備えることは望ましいが、実習評価は、実習生の保育の力量をできるだけ冷静かつ客観的に評価し、学生にその後の学習課題を示すことが肝要であるとしている。つまり、評価はあくまでも保育士という専門家に向けての現時点での保育士候補者としての力量の充実度を示したものであり、人間性の欠陥の問題ではないことを明確にするということが必要になる。評価の良し悪しにかかわらず人間性は受け入れていること、安心してチャレンジを続けてほしいというメッセージを実習生に送ることが望ましいとされている。v

MS に示されているとおり、「評価はあくまでも保育士という専門家に向けての現時点での保育士候補者としての力量の充実度を示したものであり、人間性の欠陥の問題ではない」ということは、大切な視点であると考えられる。このことにより、人格への評価ではなく、保育士としての評価であることが明確になる。

しかし、保育士としての評価の中に、「人間性」に関わる部分がどうしても入るのではないかと
いう疑問が残る。

例えば、保育所保育指針の中に、「保育においては、保育士の言動が子どもに大きな影響を与え
る。したがって、保育士は常に研修などを通して、自ら、人間性と専門性の向上に努める必要が
ある。また、倫理観に裏付けられた知性と技術を備え、豊かな感性と愛情を持って、一人一人の
子どもに関わらなければならない。」という一節がある。^{vi}

人間性と専門性は両輪であり、実習の中で、人間性は評価せず、専門性のみ評価するといった
ことができるのかどうか、また、適切なことなのかどうかといったことが課題となってくる。

2. MS における教科目「保育実習」の評価

(1) 保育実習の評価基準の明確化について

MS では、教科目としての実習の各段階と評価対象と評価の比重 (表 1 参照) を学生に明示し、
結果について個別に示すことを提案している。

この比重については、あくまでも例とされているが、根拠としては以下のような説明がなされ
ている。

MS では、学習を定着させる事後の作業を重視している。従って、実習日誌や事後指導の割合
を多めにとっている。また、実習施設による評価は 30% であるが、施設や評価者による基準のバ
ラつきが、実習施設、養成校、実習生の 3 者間で評価する方式などを通じてある程度解消されて
いけば、比重を高めてよいとしている。

また、保育実習Ⅱ、保育実習Ⅲでは、実習段階の評価の比重をより大きくしてよいとしてい
るが、MS が出された 2007 年時点では、「保育実習Ⅱ及びⅢ」に対して「保育実習指導Ⅱ及びⅢ」
の設定がなされていないためである。(表 2 参照。2010 年改訂以降は表 3 参照)

学生による実習反省会などを、次年度実習生の事前指導に重ね、発表内容と討議内容のレポー
トについて、事前に評価基準を示したうえで評価するとしている。^{vii}

教科目としての実習の各段階と評価対象と評価の比重を学生に明示し、結果について個別に示
すことは、大学設置基準に照らしても必要なことである。

大学設置基準には、成績評価基準等の明示等として第 25 条の 2 において、「大学は、学生に対
して、授業の方法及び内容並びに一年間の授業の計画をあらかじめ明示するものとする。」「2
大学は、学修の成果に係る評価及び卒業の認定に当たっては、客観性及び厳格性を確保するため、
学生に対してその基準をあらかじめ明示するとともに、当該基準にしたがって適切に行うものと
する。」としているからである。

また、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知、保育実習実施基準(2012年改訂)では、「5 指
定保育士養成施設の所長は、毎学年度の始めに実習施設その他の関係者と協議を行い、その学年
度の保育実習計画を策定するものとし、この計画には、全体の方針、実習の段階、内容、施設別
の期間、時間数、学生の数、実習前後の学習に対する指導方法、実習の記録、評価の方法等が明
らかにされなければならないものとする。」とある。さらに、「3 指定保育士養成施設の所長は、
教員のうちから実習指導者を定め、実習に関する全般的な事項を担当させることとし、また、実
習施設においては、その長及び保育士のうちから実習指導者を定めるものとする。これらの実習

指導者は、保育実習の目的を達成するため、指定保育士養成施設の実習指導者が中心となって相互に緊密な連絡をとるように努めるものとする。」となっている。

つまり、養成施設の実習担当教員が中心となって、実習施設の指導担当職員と緊密な連絡を取り合いながら、実習評価については、実習担当教員、学生、指導担当職員など実習指導者全てが共通理解する必要があるということである。

このように、大学設置基準上も、保育実習実施基準上も、評価の仕方については、事前に明示され共通理解することを求めているが、具体的な評価内容として統一見解を示すまではされていない。実際の評価の仕方は、各養成校に委ねられていると言えよう。

(2)実習指導計画と評価の割合

①MSと「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」の比較

「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」では、別紙として教科目の教授内容が示されている。従って、この教授内容の中の目標・内容が厚生労働省雇用均等・児童家庭局長として示された統一見解とすることが妥当であろう。

同じく、MSの意義としては、各養成校と各実習施設といった個別単位の枠を超え、標準的な評価の仕方を提案することにあつた。では、「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」で示された教科目の教授内容とMSで示された実習指導の在り方の整合性はあるのであろうか。

「保育実習指導Ⅰ」を例に考えてみたい。

「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」（2010年）別添の「保育実習指導Ⅰの教科目の教授内容」では、大項目が計5項目あるうちの1項目のみが「事後指導における実習の総括と課題の明確化」である。小項目の数は計11項目であるが、そのうちの9項目が「事前指導」で、2項目が「事後指導」（実習の総括と自己評価、課題の明確化）にあたる。（表4参照）

一方、MSでは、学習を定着させる事後の作業を重視している。よって、実習日誌や事後指導の割合を多めにとっている。MSに示された実習指導計画では、「事前指導」大項目9の小項目26あり、「事後指導」大項目3の小項目9である。（表5・表6参照）

つまり、事後指導は、「保育実習指導Ⅰの教科目の教授内容」においては約20%の割合、MSでは約25%の割合であり、若干MSの方の割合が高くなった。MSの事後指導の作業の重視の意図が表れていると言えよう。

②事前指導と事後指導の評価割合の比較

「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」では、評価の割合は示されていないため、MSの場合についてのみ述べる。

MSでは、「事後指導25%」としているが、「実習」の評価のうち、「指導計画」と「実習日誌」についての評価を実際は養成校が事後に行うため、事後指導の評価の割合は50%（「事後指導25%」+「指導計画10%」+「実習日誌15%」）となる。事前指導の評価が15%であることを考えると、事後の評価の割合が非常に高いと言えよう。

MSの言うように事後指導を充実させるものとしては、2011年度入学生から適用される教科目「保育実践演習」の存在が挙げられる。「保育実践演習」の目標として、「必修科目（保育実践演習

習を除く。以下同じ。) 及び選択必修科目の履修状況を踏まえ、自らの学びを振り返り、保育士として必要な知識・技能を修得したことを確認する。」とある。また、内容としては、「必修科目及び選択必修科目の履修状況や保育実習を通しての学び等を踏まえ、保育士として必要な知識技能を修得したことを確認する。」とある。^{viii}

つまり、MS が実習指導として事後指導を重視し、振り返り、今後の学びへ生かそうとする精神は、「保育実習指導」においてのみ扱うのではなく、「保育実践演習」という新たな教科目も含めて扱っていくと考えるのが自然ではないかと考える。

③実習施設の評価の割合

MS では、実習施設による評価は 30%であるが、施設や評価者による基準のバラつきが、実習施設、養成校、実習生の 3 者間で評価する方式などを通じてある程度解消されていけば、比重を高めてよいとしている。

実習施設による評価が 30%と低い割合にする根拠としては、「学習を定着させる事後の作業を重視」していることと、「各実習園において評価のばらつきがあること」の 2 点にあると MS 作成に関わった那須ら (2008) の研究でも述べられているが、同研究で九州管内養成施設に行った調査では、回答があった 30 校のうち 28 校が実習施設の評価の割合の方が養成校の評価より高かったという結果になっている。ここで那須らは、「保育実習」は単なる現場体験ではない、事前事後指導を成績評価に明確に反映させることによって、らせん状の学習モデルが実現できるのではと述べている。^{ix}

確かに、実習施設に評価を丸投げし、養成校は全く関与しないという意味であれば、実習施設だけではなく養成校も積極的に実習評価に関与するという趣旨は理解できる。しかし、MS 策定当時(2007)と、現時点(2011 年度入学生以降)では、状況が違ってきている。

2011 年度入学生以前は、「保育所における実習及び保育実習以外の施設における実習」も「実習における事前及び事後指導」も同じ「保育実習 5 単位」という中での区分であった。授業方法も「実習」ということで同一であった。さらに、「保育実習Ⅱ又はⅢ」においては、実習指導の科目が設定されていなかった。

一方、2011 年度入学生以降は、「保育実習Ⅰ」が 4 単位となり、「保育実習指導Ⅰ」が 2 単位と増単位となった。また、「保育実習Ⅱ又はⅢ」2 単位においても、「保育実習指導Ⅱ又はⅢ」1 単位が設定された。

つまり、2011 年度入学生以降は、実習指導が増単位され、実習施設任せではなく、養成校が責任をもって実習指導にあたるということが明確化されたのである。そのことも踏まえ、「実習指導」は「実習」という授業方法ではなく「演習」という区分になった。

ここで、MS どおりに、実習施設が 30%のままでよいのかという問題に立ち返ると、「実習指導」という科目が「実習」教科目とは別に独立して存在するのに、実習指導で行うべき成績評価を実習の成績評価にもあてはめることになるという問題が生じる。つまり、科目の独立性が問われることになる。2011 年度より前も、MS の実習評価案では、「指導計画」と「実習日誌」は実習施設の評価票項目にあるにもかかわらず、養成校でも別途評価するという 2 重評価の問題が潜んでいる。成績評価の基準については、養成校の実習担当教員と実習施設の指導担当職員の役割

の明確化の観点からも再考する余地があると言えるだろう。もし、「実習指導」の評価と「実習」の評価が連動するというのであれば、その旨の明記が大切になる。

さらに、各実習施設において評価のばらつきがあることが30%の根拠になっている点は、実習施設の指導力向上の観点から言って、低い割合のままであればマイナスになると考える。実習施設の指導担当職員が実習生を指導する力をつけることは、若手の保育士を育てる力につながっていく。園内の研修の意味においても、実習施設が責任をもって実習生を評価できるような体制づくりこそ目指すべき方向ではないだろうか。実習施設におけるばらつきを少しでも解消する根拠となることこそ、MSの目指すものではないかと考えるが、ばらつきがある現状を変える方向性を目指さず、実習施設の評価の比重を下げる方法をとった点は、「養成校の実習指導者と実習施設の指導担当職員相互が共有できる実習指導に係る標準的事項を構築する」といった、MSの理念から考えるとズレが生じるのではないかと考える。

表1 成績評価の基準(例)

教科目	段階	評価の対象	評価の比重	
「保育実習Ⅰ」	事前指導	レポート、試験	10%	15%
		諸手続き	5%	
	実習	指導計画	10%	60%
		実習日誌	20%	
		実習施設による評価	30%	
	事後指導	実習レポート	15%	25%
		実習反省会等での報告レポート	10%	

MSに示された成績評価の基準(例)を基に、筆者作成

表2 2011年度入学生より前の保育実習

授業方法	実習	実習
選択必修		
<必修科目> 保育実習 5単位	保育所における実習2単位 + 保育所以外の施設における実習2単位	実習における事前及び事後指導 1単位
<選択必修科目> 保育実習Ⅱ2単位 又は 保育実習Ⅲ2単位	保育所における実習2単位 又は 保育所以外の施設における実習2単位	設定無し

※「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」を基に、筆者作成

表3 2011年度入学生以降の保育実習

授業方法 選択必修	実習	演習
<必修科目> 保育実習Ⅰ 4単位	保育所における実習 2単位 + 保育所以外の施設における実習 2単位	保育実習指導Ⅰ 2単位
<選択必修科目> 保育実習Ⅱ 2単位 又は 保育実習Ⅲ 2単位	保育所における実習 2単位 又は 保育所以外の施設における実習 2単位	保育実習指導Ⅱ 1単位 又は 保育実習指導Ⅲ 1単位

※「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」を基に、筆者作成

表4 保育実習指導Ⅰ（演習・2単位）の教科目内容

<p><目標></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保育実習の意義・目的を理解する。 2. 実習の内容を理解し、自らの課題を明確にする。 3. 実習施設における子どもの人権と最善の利益の考慮、プライバシーの保護と守秘義務等について理解する。 4. 実習の計画、実践、観察、記録、評価の方法や内容について具体的に理解する。 5. 実習の事後指導を通して、実習の総括と自己評価を行い、新たな課題や学習目標を明確にする。
<p><内容></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保育実習の意義 <ol style="list-style-type: none"> (1) 実習の目的 (2) 実習の概要 2. 実習の内容と課題の明確化 <ol style="list-style-type: none"> (1) 実習の内容 (2) 実習の課題 3. 実習に際しての留意事項 <ol style="list-style-type: none"> (1) 子どもの人権と最善の利益の考慮 (2) プライバシーの保護と守秘義務 (3) 実習生としての心構え 4. 実習の計画と記録 <ol style="list-style-type: none"> (1) 実習における計画と実践 (2) 実習における観察、記録及び評価 5. 事後指導における実習の総括と課題の明確化 <ol style="list-style-type: none"> (1) 実習の総括と自己評価 (2) 課題の明確化 <p>※「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」を基に、筆者作成</p>

表5 「事前指導」の実習指導計画

大項目		小項目
1	実習の意義・目的・内容を理解させる	保育士養成課程における「保育実習Ⅰ」の位置づけを学び、その意義・目的を理解させる。
		「保育実習Ⅰ」の具体的内容を把握し、実習計画全体を理解させる。
2	実習の方法を理解させる。	実習の段階を学び、その具体的内容と実習の方法を理解させる。
		保育士の職務を理解し、その役割について理解させる。
		子ども（利用者）理解の方法を学ばせる。
3	実習の心構えについて理解させる。	個人のプライバシーの保護と守秘義務の主旨を学び、理解させる。
		個人情報保護に関する法律の主旨を理解させる。
		子ども（利用者）の人権尊重について学び、理解させる。
		実習生としてふさわしい服装や言葉遣いについて確認させる。
		社会人として必要な挨拶や時間厳守の意味を理解させる。
4	実習課題を明確にさせる。	実習において自らの達成すべき課題を明らかにさせる。
5	実習記録の意義・方法を理解させる。	記録を取ることを考えさせる。
		実習記録の具体的内容を確認し、その記録方法を学ばせる。
6	保育計画、指導計画を理解させる。	保育計画・指導計画、援助計画の意義を学び、保育の計画について理解させる。
		指導・援助計画を立案するために必要な知識を習得させる。
7	実習施設を理解させる。	事前の保育所・施設見学、またはビデオや講演等を通じて、実習施設を理解させる。
		様々な種別の児童福祉施設に関心を持たせる。
		事前訪問を実施させ、実習施設におけるオリエンテーションに参加させる。
		事前訪問の結果・成果について確認し、報告させる。
8	実習に関する事務手続きについて把握させる。	履歴書（個人票）など実習に必要な書類を作成させる。
		検便（腸内細菌検査）・健康診断等の手続きをさせる。
		実習保険に入る意義、緊急時の連絡方法を理解させる。
9	実習直前の指導をする。	欠席や遅刻・早退の連絡方法を伝える。
		評価票の内容について把握させる。
		教員の訪問指導の意義やその内容を学生に伝える。
		実習指導者と訪問指導者が異なる場合は、学生と訪問指導者との打ち合わせを事前に行う。

※MSに示された実習計画を基に、筆者作成

表6 「事後指導」の実習指導計画

大項目		小項目
1	実習内容を確認させる。	実習の具体的な内容を学生に報告させる。
		課題の達成状況について報告させる。
		実習中に印象に残ったできごと・体験を整理させる。
		実習中のトラブルや深刻な悩みについて個別に聴き、助言する。
		実習体験を報告しあい、互いの問題点を話し合わせる。
2	実習施設からの評価を知らせる。	実習施設からの評価を学生に知らせる。
		自己評価を行わせ評価の“ずれ”を検討させる。
3	今後の方向性を明確化する。	保育実習Ⅱ、保育実習Ⅲへの課題を明確にさせる。
		必要な今後の学習課題を明確にさせる。

※MSに示された実習計画を基に、筆者作成

(3)指導実習の評価について

MSにおいて、指導実習（指導案を書いて実習生が保育を実践するもの）では、実習担当教員が訪問指導の際に、あらかじめ指導担当職員、実習生と打ち合わせをして、実習生の指導実習の一部を観察し、評価し、指導担当職員の評価と実習生の自己評価とを突き合わせながら、三者で意見や考えや説明を交換し合うのが望ましいとされている。

しかし、この評価を「保育実習」の評価に組み込む必要はないとのことである。重要なことは以下の点であるとしている。

- ・学生が、何ができているかを認識して、自信をもつこと。
- ・学生が、何ができていないかを認識して、それ以降の実習課題を明確にし、向上への意欲や動機づけを高めること。
- ・学生が、自分への評価が公正に、そして情熱をもって行われていることを知ることで、指導担当職員と実習担当教員を信頼し、評価を受容して生かすという姿勢に導くこと。
- ・指導担当職員に、ここに挙げたような養成校の評価の姿勢を共有してもらうこと。
- ・指導担当職員と実習担当教員が、評価の観点や方法を共有すること。
- ・実習指導における、三者のコミュニケーションをより開かれた、有効な方向にうながすこと。

指導実習の評価においては、計画段階と実施段階の観点から、指導実習を観察しながら簡単にチェックできる具体的な項目を設定し、「非常によくできている」「できている」「改善を要する」の3段階程度で評価する。短い観察時間では設定項目のすべてが評価可能とは限らないので、「今回の観察では評価不能」という補足的尺度を加える。以上のことを指導実習終了後直後に行う。^x

MSでは、指導実習の評価について、保育実習の評価に組み込む必要がないとのことであるが、

実習評価票の項目として設定されている（保育実習Ⅰ保育所）「保育計画・指導計画の理解」、（保育実習Ⅱ保育所）「指導計画立案と実施」^{xii}にもかかわらず、評価に入れられないという矛盾が生じると考える。確かに、数回の指導実習のみで実習生を評価するのではなく、実習全体を通して評価することは必要であるが、指導実習は、実習生にとっても一つの関門である。この関門に対してどう取り組んだか、出来不出来に関わらず今後はどう生かしていこうとしているかということも含めて評価に組み込むことが必要と考える。

また、MSでは、指導実習の評価は保育実習の評価に組み込む必要がないと言いながら、指導実習を観察しながら簡単にチェックできる具体的な項目を設定し、「非常によくできている」「できている」「改善を要する」の3段階程度で評価するとしている。また、実習担当教員、指導担当職員、実習生3者のコミュニケーションとして意見や考えや説明を交換し合うのが望ましいとしていることから、MSでは、「評価」を「総括的評価」としてではなく、「形成的評価」との意味で使用していると考えられる。この「評価の種類」のことは、明確に示されておらず、どれも「評価」となっているので、読み手によっては、誤解を生じると感じる。

他に、実習担当教員が実習生の指導実習の一部を観察し、評価し、指導担当職員の評価と実習生の自己評価とを突き合わせながら、三者で意見や考えや説明を交換し合うことには、困難さが伴うという視点が抜け落ちている。

なぜならば、大人数の実習生を抱えると、必ずしも指導実習の場面に訪問できるとは限らないことが課題として挙げられる。さらに、実習担当教員は、指導実習までの様子を実際に見たわけではないという課題がある。それまでの実習生の様子やクラスの子どもの様子、指導担当職員の保育などを理解しないまま意見を言うには相当な力量が必要になるのではないだろうか。

(4)実習評価票

MSにおいて、評価は「実習生としてすぐれている」「実習生として適切である」「実習生として努力を要する」の3段階評価となっている。学習をうながすという目的に照らし、細かく点数をつけることにはあまり意味がないという考えである。ただし、項目を細かく設定することは有用となりうるとしている。採点ではなく、課題となるポイントが明確になればよいという考えである。「実習生として努力を要する」にためらいなくチェックできるよう、評価の意味を現場や学生と共有しておき、学生その後の学習課題とするとしている。

3段階の効果としては、テンポよく評価しやすく、評価基準が実習施設や評価者によってぶれにくいことをメリットとして挙げている。さらに、各項目についてより具体的に評価の根拠を書くことができるように、必要に応じて各評価項目にコメントを加えてもらう形式になっている。

「実習生として」は、評価の基準が、完成された保育士でなく、保育者のキャリア発達の初期段階における充足度を示す。

構成は、「態度」「知識・技能」の2つの大項目とし、「態度」は社会人として、保育者としての双方に係る心情・意欲・態度を問うことにより、個人の人間性を価値づけるものではなく、「知識・技能」には、社会人及び保育者としての「知識・技能」双方が含まれるとある。

評価を単なる成績ではなく、学生が、実習後の学習に使用し、就職後も思い起こして心を引き締めたり励みにしたりするようなものにしたいという願いが込められている。^{xii}

「実習生として」は、評価の基準が、「完成された保育士」でなく、「保育者のキャリア発達の初期段階における充足度」としていることは、養成段階の実習として適切な基準と考える。

しかし、「実習生として」の基準があいまいであり、却って混乱する可能性がある。特に卒業年度の実習に行く場合には、実習施設からは来年から現場で保育士として働くことを前提に指導・評価するという認識が強いように感じる。そこには、「実習生として」といったニュアンスはあまり出てこないのが実情であろう。「実習生として」だから「甘く評価をしてほしい」ということなのか、「実習生として」だから、「育てる」といった観点で実習指導を行ってほしいということなのか、明確に実習施設に説明する必要があると考える。

また、3段階の効果としては、テンポよく評価しやすく、評価基準が実習施設や評価者によってぶれにくいことをメリットとして挙げているが、テンポよく評価することによって、十分な吟味がなされずに実習生を評価し、3段階しかないのので似たような評価しか出ないという可能性もあるのではないだろうか。

そのデメリットを補うために、各項目についてより具体的に評価の根拠を書くことができるように、必要に応じて各評価項目にコメントを加えてもらうことになっているが、実習施設の指導担当職員にとって、一番負担となるのが、この記述の部分であるという視点が抜け落ちていると感じる。コメントを書くことを避けるために、3段階評価の中央にある選択肢で「実習生として適切である」を選ぶ傾向が高くなるのではないかと推察する。

(5) 評価票の実際

MS の評価票の項目の設定は、大項目と小項目という構成である。「態度」「知識・技能」という2つの大項目の下に、「知識・技能」面の比重を大きくして小項目を設定してある。

また、各項目別の評価に加え、「総合評価」を設定している。恣意性を避けるため点数化が望ましいが、現時点で十分な根拠を提示できないので、各項目による評価と総合評価を直接には関連させていないとしている。しかし、総合評価の際には、項目評価を十分参照し、印象評価に陥らないよう留意する必要があるとしている。^{xiii}

以上のように評価票では、「態度」より「知識・技能」面の比重を大きくしてあるとのことであるが、ここには、以下のような2つの課題があるように感じる。

まずは、実習施設では、実習評価が高くなるポイントとして第一に「実習態度」を挙げることが多いということである^{xiv}。実習態度がよくなると総合評価が低くなり、逆に保育技術が未熟でも明るく元気で意欲的な実習生の総合評価は高くなる傾向にあるのではないだろうか。

次に、「知識・技能」面の比重が大きくしてあるということが、養成校からのメッセージと受け取られるということである。つまり、「態度」より「知識・技能」のほうをより重視した実習を行い評価してほしいというメッセージである。実習施設からの声として、「養成校の実習指導内容を知りたい」というものがある^{xv}。筆者は、養成校が求める実習指導のねらいが一番具現化されていると言えるのが実習評価であると考えているが、実習評価の項目を見て、養成校の実習指導の在り方を伝えている可能性があると考えられる。

次に、項目と総合評価が関連していないという問題である。MS では、事後の振り返りを重視するため、項目は事後の振り返り、総合評価は単位認定のための評価という区分をしているので

はないかと推測されるが、MS 作成者自身が既に課題を指摘しているとおり、総合評価が印象評価に陥る可能性がある。先に述べたとおり、各項目の比重については吟味されていないため、小項目を見るとよい評価（悪い評価）なのに、総合評価は悪い（よい）といった逆転現象が起きる可能性がある。今後、項目と総合評価の関連性をより高める改善が望まれる。

表7 評価票様式「保育実習Ⅰ（保育所）」(例)

平成○年度 ○大学

実習生	第 学年	学籍番号		氏名	
施設名称			施設長		印
			指導担当職員		印
実習期間	平成 年 月 日 () ~ 平成 年 月 日 () (合計 日間)				
勤務状況	出勤 日	欠勤 日	遅刻 回	早退 回	備考
項目	評価の内容	評価（該当するものをチェック）			所見
		実習生として 優れている	実習生として 適切である	実習生として 努力を要する	
態度	意欲・積極性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	責任感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	探究心	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	協調性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
知識・ 技能	施設の理解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	一日の流れの理解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	乳幼児の発達理解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	保育計画・指導計画の理解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	保育技術の習得	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	チームワークの理解	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	家庭・地域社会との連携	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	子どもとのかかわり	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	保育士の倫理観	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
健康・安全への配慮	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
総合所見			総合評価 (該当する ものに○)	実習生として A：非常に優れている B：優れている C：適切である D：努力を要する E：成果が認められない	

※MS を基に、筆者作成^{xvi}

IV まとめ

MSは、2011年度入学生より適用されている保育士養成課程以前に策定された。このことにより、現在(2011年度入学生以降)の保育士養成課程でそのまま使用することにおいては、課題があることが明らかになってきたと考える。また、MSの目指しているものと、MSに期待されるものとがずれている可能性がある部分が見受けられる。

以下、MSの課題を挙げ、筆者なりに課題克服のための提案を示す。

1. 2011年度入学生より適用されている保育士養成課程との対応に関する課題

(1) 「保育実習指導」と「保育実習」の評価の関係の明確化

「保育実習指導」の単位が増加したことに伴い、養成校の責任がより一層明確化された。「保育実習指導」としての養成校の評価と、「保育実習」としての実習施設の評価の関係を明確にすることによって、保育士養成における互いの役割が共通理解されていくと考える。

(2) 「保育実践演習」と「保育実習指導」の関連性の構築

「保育実践演習」が新設され、学生自らが4年間の学習(保育実習も含む)を振り返ることが目標と掲げられていることから、保育実習の事後学習として、「保育実習指導」と「保育実践演習」との関連性を構築することが重要と考える。

2. MSの目指しているものとMSに期待されるもののずれに関する課題

(1) 単位認定に関わる実習の位置づけの明確化

MSではらせん状の学習モデルが提案され、振り返りを重視しているが、その精神を根底に据えつつも、保育士資格取得につながる単位認定にかかわる実習という位置づけを明確にし、養成校の実習担当教員、実習施設の指導担当職員が根拠をもって評価できるような拠り所となるようなMS策定を目指すことが必要と考える。

(2) 実習評価項目の関連性の明確化

実習施設の指導担当職員が重視する評価の視点を項目に組み込み、指導担当職員が実感を伴った評価をできるようにし、さらに、実習評価票の項目評価と総合評価の関連性をもたせる方向づけをし、総合評価が印象評価にならないような方向でMSを改善していくことが重要と考える。

本研究では、MSの実習評価について、その特質や課題を明らかにし、今後のよりよい保育士養成の在り方について示唆を得ることを目的としていた。MSの特質や課題については、ある程度明らかにすることができたのではないかと考える。しかし、その課題を克服する方法については、提案するにとどまっているので、今後さらなる研究が望まれるところである。

引用・参考文献

- i 全国保育士養成協議会編(2007)「保育実習指導のミニマムスタンダード～現場と養成校が協働して保育士を育てる～」北大路書房、p5-6。
- ii 前掲書、p117。

- iii 前掲書、p117。
- iv 前掲書、p118。
- v 前掲書、p118-119。
- vi 厚生労働省(2008)「保育所保育指針」
- vii 前掲書、p120-121。
- viii 厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知(2010)「指定保育士養成施設の指定及び運営の基準について」別添「保育実践演習の教科目の教授内容」
- ix 那須ら(2008)「保育実習のミニマムスタンダードを軸とした保育所実習指導の実際に関する研究 - 九州管内保育士養成施設における保育所実習指導の実態調査を通して - 」別府大学短期大学部紀要 27 号
- x 前掲書、p121-122。
- xi 前掲書、p126,128。
- xii 前掲書、p122-123。
- xiii 前掲書、p123-125。
- xiv 開仁志 (2010) 「富山県における保育者養成にかかわる実習改善計画の策定～保育現場と保育者養成校の協同を目指して～」平成22年度富山県高等教育振興財団助成事業助成金実績報告書
- xv 前掲報告書。
- xvi 前掲書、p126。