

2022年度 日本児童教育専門学校 教育課程編成委員会 開催記録

1. 日時 令和4年9月28日 15:00~16:00
2. 場所 日本児童教育専門学校 A62 教室
3. 委員等氏名及び所属

【委員】

大河 芙美 株式会社 Kids Smile Project 保育事業ユニット 保育グループ マネージャー  
岡崎 早苗 株式会社チャイルドステージ 人事研修部 マネージャー  
桑原 洋一 社会福祉法人どろんこ会 運営本部 本部長  
中山 利彦 社会福祉法人 省我会 新宿せいが子ども園 副園長  
藤田 ひとみ 株式会社こどもの森 まなびの森保育園幡ヶ谷 園長

【陪席】

花村 嘉信 株式会社 NOTCH 代表取締役  
請川 滋大 日本女子大学家政学部児童学科 教授  
遠藤 祐太郎 有限会社ビネバル出版/北欧留学情報センター  
阿久津 摂 日本児童教育専門学校 副校長  
中西 和子 日本児童教育専門学校 教務部長・保育福祉科学科長  
鈴木 八重子 日本児童教育専門学校 総合子ども学科学科長  
紅葉 真幸 日本児童教育専門学校 事務次長

【事務局】

芝井華子、武田真祐美

◆議事要約◆

1. 副校長挨拶

副校長の阿久津より、委員の方々への委員会参加のお礼と委員会の主旨について、今回の委員会の内容について説明を行った。

2. 出席者紹介

副校長阿久津より、委員の紹介を行った。

3. 「6つの力」について

DPである「6つの力」について、教務部長の中西より説明を行った。

4. デュアル教育の成果と課題

本校の特徴であるデュアル教育について、副校長の阿久津より成果と課題の説明を行った。  
課題は以下の3点。

- ① 「到達目標レベル表」の見直しとともにそれに紐づく「Step by Step」の内容の伸長

② 「保育現場の活動」が学生の学び、知識や技術の定着につながるか検証し改訂していく必要

③ 卒業後も成長し続けていくことを支える仕組みとしての「到達目標レベル表」の活用

入学から卒業後までの育てる軸を現場と共有できれば一緒に育てていけないのではないかとの提案がなされた。ちなみに、デュアル教育は、ドイツのデュアルシステムからきていることを確認した。

## 5. 意見交換

今年度の取り組みについて期待することを各委員の方より伺った。

### ◆ どんこ会 桑原委員

・リスキリング、リカレント教育について、学校を出てから大半の時間を預かっているの、どのように育てていくかを一緒に考えて課題感を共有できたら良いと思う。

・中途採用で受け入れると、知識よりも経験の乏しさを強く感じる。

・本法人では、毎年子どもに経験させることをリセットして園行事を考えるが、職員が経験したことが反映されるため、はっちゃけた企画がなかなか出てこない。例えば鶏を絞めて食べるという案が最近は出てこない。学生時代の経験が不足しているので、大人になってからどのように経験をさせたらいいかが課題。

・本法人は1998年に設立、2007年に認可保育園を設立。2012年から認可園を一気に増やしていったときに、園長先生を途中で採用した。近年は新卒入社後10年程度経った職員が園長になることもあるが、保育園だけで社会人生活を送ってきた人は視野が狭い。長く勤めれば給料が上がる民間と違う。越境学習の必要性を感じる。法人だけでは育てきれないと感じている。

### ◆ チャイルドステージ 岡崎委員

・「6つの力」から本法人で求める人材は？と考えたとき、学ぶ意欲のある、学び続ける人材が欲しい。意欲があり、正しいと思う方向に力強く一步を踏み出せる人材が望まれる。

・見学に来る際もただ園の様子を見学するだけではなく、目当てを一つは持ってきてほしい。

・例えば「環境」を目当てに見学をするのであれば、学校の座学でどこまで勉強しているかが分かれば、その内容に沿った分かりやすい伝え方を工夫できるので、園見学に来る際には、直前までの学習内容を教えてほしい。学ぶということに前向きな体験をさせてあげたい。

・社会に出たときに学ぶ意欲を持ち続けてほしい。

### ◆ KidsSmileProject 大河委員

・傾聴できる人材を一番に求めている。園が増えてきたときに園長となる人材が少なく、外部から採用するが、どのポジションでも傾聴できないとうまくやっていけない。

・学生が話を聞きながらメモとる姿が大事。傾聴から学びやコミュニケーションに発展していく。

・講義をする際には、学生がどのように受け取って、聞き取って、受け入れて返してくるかを重視している。学校でも傾聴する姿勢を育ててほしい。

### ◆ まなびの森幡ヶ谷園長 藤田委員

・職場で求められる姿は“素直に受け取る力”。

・“素直に受け取る力”がないと、色々なことが身につかない。

・お願いした時に「はい！」と返事をする人に仕事をお願いする機会が増える。それが経験になって、力になる。納得できることばかりではないかもしれないが、掃除ひとつとっても大切な仕事なので、素直に受け取ってやってほしい。

・掃除が最近楽になったのは、子どもたちとの関わり方が上手になったから。というような気づきにつな

がる。

・代表も一人前の保育士に育てることが会社の仕事と考えており、法人としても研修に力を入れているため、年間 100 くらいの研修を実施している。

・実習でも、アドバイスを素直に受け取れたら更に良い学びに繋がると思うので、学校でも受け取り方について話してもらえたら良いと思う。

・経験不足は子どもの時からの積み重ねで、遊ぶ力が不足していると感じる。例えば、おままごとをしたことが無ければ、おままごと遊びの展開はできない。

・子どもたちが遊べるようにしてあげるのは大切。知識増やすことも大事だが、こどもの中に入ったときの立ち居振る舞いが大事。→現場で溶け込める力になる。

#### ◆ 新宿せいが子ども園 中山委員

・ドイツのデュアルシステムを参考に取り組んでいることに着目してお話すると・・・

私立保育園連盟の国際委員会委員長をしている関係で、ドイツのバイエルン州ミュンヘン市、ハンガリーのブタペストの幼保システムから学んだことがあるが、そちらでは養成校と現場が密接につながっている。

・例えば、ハンガリーにはナショナルカリキュラムがあり、養成校で学んだ後、過酷な試験を経て1～2年のインターンシップ(報酬は低いのに、求められるものは高い)を行う。

・前述のナショナルカリキュラムをクリアしてから現場に入る。残念ながら日本にはない。

・デュアル教育を始める以前から、中西先生が授業の一環で学生を園に連れて来ていた。現場を見せていたところにとっても共感している。

・学生が現場を見るのと同時に、何を理念・方針にしてやっているかをしっかり学ぶことも必要だと考える。

・本園は「子どもの権利条約」と「保育所保育指針」に基づいている。

・日本児童教育専門学校でも授業の中で、指針と解説書を徹底的に教えている。

・学校で学ぶべきは、ガイドライン＝保育所保育指針について。また、その前提の最善の利益を学んだうえで、知識をしっかり入れてほしい。

・現場で学びなおすことは難しいので、土台になることを養成校で学んでほしい。デュアル教育を活用してもっとパイプを深めていけたらいい。

・実習に1年間でも2年間でも行って、向いてなかったら他の進路を勧めた方が優しい。

・教育課程において、土台が何かを明確にしてやってくることが望まねる。

#### ◆ 遠藤委員

・実習の期間中はとても緊張する。最初の3日間は何がなんだか分からないうちに過ぎてしまい、慣れたころには終わってしまう。

・いざ就職というときに大きなギャップがある。実習と就職してからでは全然違う。

・日本では実習期間を延ばすのは難しいので、実習後にも行事等がかかわるといい。人間関係もはっきり見え、実習中には分らなかったことも感じ取ることができる。

・若い子と話していて、実習と就職とが切り替えられないまま辞めてしまう。

・実習の期間が長いといろいろなところが見られていい。

・デンマークでも1年間の同じような制度があり、現場では新人とか関係なく議論する気風がある。

#### ◆ 本校 中西委員

・何のために勉強するのか、現場をみることで見えてくる。

- ・実習前に現場を知ること、実習にスムーズに入っていける。
- ・就職前にもハードルがあるので、実習後にも現場に行くことで就職について考えるカリキュラムがあるといいと感じた。
- ◆ 本校 阿久津委員
- ・実習後の現場体験がまだない。
- ・Step by Step も今は初歩しかないが、限られた中でも、学生にはきっかけをもってもらいたい。
- ◆ 本校 中西委員
- ・理論的にバシバシというような保育士というのも目指していきたい。

以上、終了時間となり、散会となった。