

問題解決力を育成するための情報リテラシー・キャリア教育

松尾 由美¹⁾ 松田 稔樹^{2) 3)}

要 旨

本稿では、私立大学情報教育協会が提案した「情報リテラシー教育のためのガイドライン」に基づき保育士のキャリアプランニング能力を育てるための授業案を提案した。「情報リテラシー教育のためのガイドライン」では、問題解決思考の枠組みを全学生に汎用的能力として身につけさせることを目標としている。保育士として長期的なキャリアを形成していくことは、各自が生涯にわたってより良い解を追及する問題解決のプロセスであり、問題解決思考の枠組みを用いて取り組むことが有効であると考えられる。本稿で提案する授業案は、保育士養成校の学生を対象に、保育士としてのキャリア形成の第一歩である就職先選びを題材に扱い、問題解決思考の枠組みを用いて実際に就職先に関する情報を収集、整理しながら、保育士としてのキャリアを形成していく力を育てることを目指す。

キーワード：保育士養成、キャリア教育、キャリアプランニング能力、情報リテラシー教育

1. はじめに

現在、保育所等の待機児童問題解決の大きな障壁として保育士不足がある。保育士不足を引き起こす要因の一つとして新卒者の早期離職があり、様々な対策が講じられている。例えば、保育士の処遇改善のために保育所へ配分される交付金が加算されたり、新人保育士を対象とした離職防止のための研修や、施設管理者等を対象に人材マネジメントに関する研修が行われている(厚生労働省, 2013)。このような就職後の新任保育者の支援や、職場が新任保育者を育てるための支援に加え、保育者養成校在学中のキャリア教育は、新任保育者の早期離職の防止にどのような役割を果たせるだろうか？

これまで、保育者養成校で行われてきたキャリア教育の多くは現場等での体験が中心であり(西本, 2015)、職場で起こる様々な問題に取り組む力を育てることに焦点があてられてきた。

平成29年に改訂された保育所保育指針では『保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員キャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない』とある(厚生労働省, 2018)。研修計画の作成は施設長等が人的資源の管理の一環と

して行うだけでなく、個々の保育士が自身のこれまでの経験や専門性等を踏まえ、長期的な展望のもとにどのようなキャリアを築いていきたいのか考慮した上で行われるべきであろう。したがって、今後、保育士として継続して働くためには、キャリアプランニング能力、すなわち、『働くこと』の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取舍選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力』(中央教育審議会, 2011)を身につけることは必要不可欠であると考えられる。しかしながら、このような保育士としてのキャリアプランニング能力を育てるための明示的な教育はほとんど行われていないように見える。

2. 情報リテラシー教育に基づくキャリア教育

2.1 情報リテラシー教育モデル

私立大学情報教育協会では、小学校、中学校、高校の学習指導要領との接続を考慮に入れた体系的・系統的な「情報リテラシー教育のためのガイドライン」が提案されている(私立大学情報教育協会, 2015)。このガイドラインでは、急速に変化する現代社会において、どのような環境におかれても、情報や情報通信技術を適切に活用しながら自ら課題を見つけよりよい解を導き出す力を、学士力として大学卒業時までにはすべての大学生が身につけることを目指している。

このような力を育てるために3つの学びの要素が到達目標として設定されており、そのうちの1つである「到達目標A 問題発見・解決を思考する枠組みの習得を

2019年2月1日受付 2019年2月8日受理

1) 関東短期大学こども学科講師

2) 東京工業大学リベラルアーツ研究教育院

3) 江戸川大学情報教育研究所

目指す」は、さらに3つの下位目標から構成されている。すなわち、問題解決のプロセスを理解(到達目標A-1)した上で、各専門分野において、実践的な教育を通じて「枠組みを利用して与えられた問題を解決できる(到達目標A-2)」、「答えのない問題に対して自ら問題発見・解決(到達目標A-3)」できることを目指している(玉田, 2017)。ここで扱われる問題解決の枠組みとは、松田(2015)の問題解決の縦糸・横糸モデルが援用されており、目標を見出すために情報を収集・分析し、作業計画を立てる「①目標設定過程」、仮説設定の内容を検証し多様な解決策を発想する「②解決策発想過程」、多様な解決策について様々な側面から現実可能性を検討する「③合理的判断過程」、実現可能な解決策の中からその場の状況を鑑み、最適化して解を導き出して実行する「④最適化による解の導出過程」の4つのプロセスを経て問題解決に至るものである(私立大学情報教育協会, 2015)。

2.2 情報リテラシー教育モデルに基づく保育士のキャリア教育の必要性

上述したように、個々の保育士がこれまでの経験や資質に基づき、キャリアパスを見据えて、自身の専門職としてのキャリアをどのように形成していくべきか

考える力は、保育士として働き続けるためには不可欠な能力であると考えられるものの、これを体系的に育てる、保育士を対象にした指導法は見当たらない。

保育士として長期的なキャリアを形成していくことは、全員に共通のひとつの答えがあるわけではなく、置かれた環境や経験等に応じて、各自が生涯にわたってより良い解を追及する問題解決のプロセスと言える。

そこで本稿では、私立大学情報教育協会が提案した「情報リテラシー教育モデル」に基づき、汎用的な力である問題発見・解決を思考する枠組みを修得した上(到達目標A-1)で、その枠組みを利用した具体的な問題解決の例として、保育士養成校卒業後の就職先としてどのような職場を選択するのか(到達目標A-2, A-3)を考え、意思決定できるようになるための授業案を提案する。

3. キャリアプランニング能力を高める授業案

本授業案は、具体的な就職先をイメージすることが必要なため既に1年次に幼稚園・保育所・施設での実習を経験し、就職を翌年度に控えた短期大学2年生を対象とした。また、90分授業5回分を想定しており、事前に各自で、スライド資料を読んだり、課された課題に取り組んできたりした上で授業に取り組むことを

表1 授業内容と対応する到達目標

#	授業内容	到達目標
1	「よりよい職場」選びとは？ ：就職先を選ぶ際に、問題解決の枠組みを活用することの利点や必要性について学ぶ。 (1) 人によって「よい職場」は異なる (2) 問題解決の枠組みを活用することの利点 (3) 問題解決の枠組み ・問題解決に必要な3人の小人と司令塔(手順/見方・考え方/領域固有知識/メタ認知) ・問題解決の手順	A-1
2	目標設定過程①：「よい保育者」とは何か？ 保育者としてどのような保育(仕事)がしたいのか、最終的にどのような保育者になりたいか、どういう状況が「保育者としてよい」状況なのかを考える。また、様々な人にとって「よい保育者像」は異なるかもしれないが、共通する「よさ」は何かを考える。	A-2
3	目標設定過程②：「よい職場」を考える 様々な人に良い職場について尋ね、人によって良さが異なることに気づいた上で、目標設定過程①で明らかにした自分の理想の保育を実現できるよい職場とは何か考える。また、良さにはトレードオフ(メリットの裏には必ずデメリットがあること)を理解した上で、自分が導き出した「良さ」のトレードオフを考える。 ・人によって異なる「良い職場」 ・「良さ」のトレードオフについて考える ・情報収集の方法(説明会、求人票、先輩や先生、インターンシップ等)と各方法の長所・短所	A-2
4	解決策発想過程 ：目標設定過程でoutputとした職場の「良さ」に基づき、就職先について調べる	A-3
5	合理的判断過程・最適化による解の導出過程 ：代替案発想過程において調べた複数の就職先を、「良さ」の観点から吟味し、家族等の意見も踏まえた上で、どの就職先を希望するか決定する。 ・トレードオフを解消するための事例の紹介 ・現在の満足度だけでなく、長期的な視点で「よさ」を見直す ・代替案発想過程に戻って、再度、考え直す	A-3

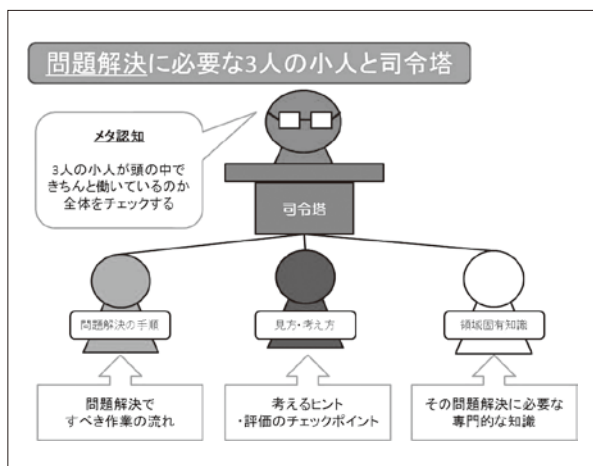


図1 ビデオ教材中の問題解決の枠組みの説明

「よい」という言葉には色々な意味がある

色々なタイプの「良さ」	具体的には...
あ 安全・安心な	子どもの安全対策が取られている、教職員の健康に配慮されている、自分にもできそうな仕事である、
た 待遇	福利厚生がしっかりしている(雇用保険・厚生年金等) 残業や持ち帰りの仕事が少ない
し 信頼できる	教職員同士が信頼できる、職場のシステムが信頼できる
と 透明性が高い	やるべき仕事をはっきりしている、休暇の取得など働く条件がしっかり説明されている、駄目なことははっきり指導される
お 面白い	興味・関心に合っている、やりがいがある、専門性が活かせる
や 役に立つ(有効な)	自分の成長・将来に役立つ、子どもの成長に役立つ
こ 公平な	子どもたちが公平に扱われている、教職員が公平な立場で情報・意見交換ができる

図2 職場の7つの「よさ」

前提としている。授業内容と対応する到達目標を表1に示した。

初回の授業では、あらかじめビデオ教材を使って問題解決の枠組みについて学び(図1参照), ワークシートを使い, 各個人によってよい就職先は異なるので, 自分の就職先は自分で考えて選ばなくてはならないこと, 問題解決の枠組みを使うことでよりよい答えを導くことができることに気付かせる。対面授業では, 問題解決の枠組みについて振り返りながら, 受講生同士で「よい職場」についてディスカッションをし, 人によって「よい職場」は異なること, 他人が考える「よさ」が自分とは異なるので相手の意見をうのみにせず, 自分で考えて意思決定をする必要性を理解することを目指す。

第2回目の授業では, 問題解決の過程の中の第一ステップである「目標設定過程」を扱い, 「自分に合った就職先, 自分にとってよい就職先を見つける」という目標を達成するために, やらなければいけないこと, 考えなくてはならないことを整理する。ビデオ教材では, 就職先選びの本当の目標は, 「どの園に就職するか」ではなく, 「最終的にどのような保育者になりたいか」を考えた上で, 「そのような保育者になれる就職先を見つける」ことであることを説明する。さらに, 自分にとって目標とすべき「よい保育者とは何か」を考えさせる。対面授業では, あらかじめ各自が考えてきた子どもにとって「よい」先生について等を話し合い, 自分にとっての「よさ」だけではなく, 子どもにとっての「よさ」の観点から考えることの大切さに気付かせる。

第3回目の授業では, ビデオ教材を使いあらかじめ職場の「よさ」には様々な観点があること, それらは「安全・安心な」, 「待遇」, 「信頼できる」, 「透明性が高い」, 「面白い」, 「役に立つ」, 「公平な」, という7つの観点(頭文字をとって「あたしとおやこ」)に言い換えることができること(図2参照)を学ぶ。その後, 実際

5W1H	具体的に	よい職場の条件	よさのタイプ	デメリット
なぜ (WHY)	なぜ働くのか? (金銭面・やりがい等)			
なにを (WHAT)	どんな仕事をするか? 保育方針は?			
いつ (WHEN)	労働時間は?(早番・遅番等) 出勤日・休暇は?(土日出勤等) いつまで働くか?			
どこで (WHERE)	施設のタイプは? (認可・認証・無認可等) 場所は?			
だれ (WHO)	利用者はどんな人? 教職員はどんな人? 運営主体は?			
どのように (HOW)	働き方の形態(正社員・臨時等) 将来どうなりたいか			

図3 就職先に関する情報収集のための枠組み

に受講生の考える「よい職場」の条件をこれら7つの観点で整理させ, 様々な観点からよい職場について考える重要性に気付かせる。さらに, 就職先の情報を収集する際, 得るべき情報を5W1Hの観点で整理することの有用性について学び(図3参照), 最後によさの裏に隠れるデメリット(「よさ」にはトレードオフ関係があること)について考える。対面授業では, 各自が考えてきた職場の「よさ」について話し合う中で, 自分が職場を選ぶ時に考えていなかった視点に気付くよう促す。

第4回目の授業では, 問題解決の過程の中の第二ステップである「解決策発想過程」を扱う。授業前に, 受講生は, ワークシート(図4)を用いて, これまで学んだ問題解決の枠組みを用いて就職先に関する情報をできるだけたくさん収集, 整理してくる。対面授業では, 調べてきたことを発表し, 各自が考えた職場の「よさ」を実現できるのか, また, 起こりうるトレードオフ関係(よさの裏に隠れるデメリット)について, 互いに評価し合う。

最後となる第5回目の授業では問題解決の過程の中

