

保育者養成校における「組織的表現創作活動」への 学生の意識づけの向上に向けて ——「自己評価シート」への評価を通して——

A Study on the Improvement of Student Awareness of Organized Expressive and Creative Activities in Early Childhood Educator Training School: A Survey of Evaluations Using “Self-Assessment Sheets”

葛谷 潔昭・佐々木 友里・西岡 清美

Kiyoaki Kuzuya, Yuri Sasaki, Kiyomi Nishioka

はじめに

私たちが関わっている養成校では、毎年、保育内容のうち身体表現、音楽表現、造形表現、リズム表現、言語表現を駆使した総合制作として「組織的表現創作活動」を取り入れている。具体的には、全ての表現活動を取り入れることを条件にした音楽劇（オペレッタ）として、作品を完成させることを「卒業研究」という科目の修了要件として行っている。

この科目では保育内容の表現系の総合的制作だけでなく「社会人基礎力」や「非認知能力」を獲得することも目的としており、佐々木・葛谷（2022）の研究発表では、経済産業省が提唱した「社会人基礎力」（2006）^{注1）}と、それを発展させた「人生100年時代の社会人基礎力（新・社会人基礎力）」（2018）^{注2）}、さらに、それ以外の「非認知能力」に着目し、独自の個人（自己）評価シートを作成したことを報告している。これは、過去5か年にわたって、学生の回答をもとに、その獲得度、重要度の分析研究を行ってきた既存の研究^{注3）}を発展させ、かつ時代の要請に応えるために作成した。

そこで、本研究では、後述する新しく作成した個人評価フォームのうち自己評価シートの部分（以下、「新自己評価シート」）を活用することを通して、オペレッタ創作活動などの集団的実践で創作的手法を用いた総合表現活動（以下「組織的表現創作活動」と表記）で、学生の意識や意欲の向上につなげられるかどうかを評価することとする^{1）注4）}。

「個人評価フォーム（「新自己評価シート」を含む）」の内容

個人評価フォームは、図1の通り、A～Dのシート（佐々木・葛谷（2022））で構成されており^{注5)}、その項目は以下の通りである²⁾。今回の研究では、自己評価を目的としたA・Bシート（新自己評価シート）に対する評価を行うこととしている。

なお、項目の検討にあたっては、幼児教育・保育の領域でも重要視され、保育者にとっても重要な要素として意識付けするべき「非認知能力」の獲得にも着目し、経済産業省の「新・旧社会人基礎力」のほかに、2016年に示された「保育所保育指針の改定に関する議論のとりまとめ」の内容^{注6)}、ジェームズ・J・ヘックマン（2015）が提唱した「非認知的な能力」、「社会情動的能力」^{3) 注7)}、一般財団法人日本生涯学習総合研究所（2018）が示した、社会的・心理的能力^{注8)}を参考にした。

1) A・Bシート（自己評価シート）

「組織的表現創作活動」により獲得することが望ましいとする、下記の「能力要素」の各項目について、獲得度（Aシート）と重要度（Bシート）の自己評価を6ランク（0できなかった、1少しできた、2だいたいできた、3できた、4よくできた、5完璧）で行った上で、評価の理由や気づきについて、自由記述を行う。

〈社会人基礎力（2006）：3つの力と12の能力要素〉^{4) 注9)}

「職場や社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、下記が示されている。

I. 前に踏み出す力（action）：一歩踏み出し、失敗しても 粘り強く取り組む力

①主体性、②実行力、③働きかけ力

II. 考え抜く力（thinking）：疑問を持ち 考え抜く力

④課題発見力、⑤計画力、⑥想像力（創造力）

III. チームで働く力（teamwork）：

⑦発信力、⑧傾聴力、⑨柔軟力、⑩状況把握力、⑪規律性、⑫ストレスコントロール力

〈「人生100年時代の社会人基礎力（新・社会人基礎力）」（2018）〉

上記の「社会人基礎力」の発展形として「人生100年時代の社会人基礎力」として、新たに「3つの視点」（「何を学ぶか（学び）」「どう学ぶか（統合）」「どう活躍するか（目的）」）が加えられ、それぞれに、個々人がキャリアオーナーシップに基づき、ライフステージの各段階で意識することが求められるとされる「問い」を基にして、下記の項目（単語）を作成した（カッコ内の言葉は、社会人基礎力（2006）を「3つの視点」で整理した「問い」であり、「新社会人」の項目として示された文である^{5) 注10)}）。

⑬自己価値付加力（自らが付加価値を生み出す）

⑭学習深化力（学びの広さや深さが得られる）

⑮人脈多様性（多様な人と出会う）

⑯視野・思考拡大力（視野を広くもてる）

- ### 〈非認知能力〉

①9統率力、②0意欲、③1自信、④2問題解決力、⑤3批判的思考力、⑥4自己管理能力、⑦5自己肯定感、⑧6探究心、⑨7根気強さ、⑩8注意深さ、⑪9共感性、⑫0協調性、⑬1道徳心、⑭2倫理観、⑮3公共性、⑯4コミュニケーション力

創作活動で特に顕著な活躍をした者を3人あげ、発揮した能力（先述“1”で示した「能力要素」34項目：社会人基礎能力12、新社会人基礎能力6、非認知能力16、以下「能力要素」と記載）から選択し、その理由を記載する。

対象となる創作活動の経験とこの評価フォームの回答作業を通して感じた「今後（保育者、社会人として）の自己成長目標」を記述し、さらに先述「2」で示した能力要素から必要とされるものを複数選択する。

図1 新自己評価シート（一部省略）

調査内容と方法

私たちは、「組織的表現創作活動」を①創作開始時、②創作物業期（1：通し練習開始前、2：通し練習実施期）、③制作発表およびその直後、④総合評価期（グループ討議後）に分けている。

今回の研究対象は2023年1月下旬の創作活動の完成（発表日）に向けて取り組んでいる所属校（当時）の保育学科2年生（33名）を対象にした。まずは、②-1の前半段階の創作活動に取り組んでいる学生に対してヒアリング（以下“調査1”）を行っている。具体的には、発表日から3か月余り前の2022年10月に個人評価フォームとそこで示している「能力要素（後述）」の説明を事前に行い、新自己評価シートへの回答をしてもらった。説明の内容は、能力要素の説明と、それらの保育者養成課程における意義（就職後の自己の成長、社会人、保育者としての業務遂行能力につながることにいった、個人評価フォームの取り組みの意義）とした。その説明を基盤にして、②-1の後半段階の開催1か月余り前の同年12月に、学生に対するヒアリング（調査1）を行った。対象者に「これらの取り組み（この新自己評価シートの説明と回答）が、今後の創作活動にどのような影響を及ぼしているか」と質問し、その回答を聞き取った。

また、実施終了後の④の段階で、新自己評価シートの実施の意義を評価するアンケート調査（以下“調査2”）を無記名で実施している。この調査は、学生の負担を考慮して2つの項目のうち選択する形とした。質問は、「新自己評価シートの実施が自身の意識や意欲の向上に繋がりましたか？」で選択肢は「1. 繋がった」「2. 繋がらなかった」である。2を選んだ者に対しては、その理由について任意の自由記述で回答を求めた。

佐々木・葛谷（2022）の研究では、A・Bシート（新自己評価シート）は、「能力要素の認識をするために創作開始時にチェックし、制作発表後の成功体験の高揚時と、その後の冷却期間後（反省・客観視）の差を見ることで、自己評価の実態をつかむ」¹⁾として、①②③④段階それぞれ、つまり合計4回、回答させることを検討していると示した。しかし、教員と意見交換の結果、②と、③か④の合計2回であれば「負担がなく回答でき、実施前後の比較が可能である」との意見が出されたため、本研究では、②と④の段階でシートの回答をさせることとした。

今回は、②-1の段階のシートの回答後の変化についてヒアリング調査を行った「調査1」の結果と、実施後の④の段階の「調査2」の結果から新自己評価シートの導入の意義について検証することとする。

なお、学生へのヒアリング調査およびアンケート調査を行うにあたっては、集計および分析する際に回答者など個人が特定されないように処理することを伝え、承諾を得た上で実施している。

調査結果

ここでは、新自己評価シートが「組織的表現創作活動」を行う際の、意識向上（「能力要素」の各項目の意義の理解、深化、維持、その行動の維持）、行動変容（「能力要素」の各項目の行動への変

容)、意欲向上(「能力要素」の各項目の行動をしたい、その行動をしながら組織的表現活動を実行したいという意気込み)につながっているかどうかの調査結果を示すこととする。

まず、調査1の結果について述べていく。その結果、表1の通り回答者総数33名中の27名(81.8%)が、新自己評価シートの実施に対して、「何かしらの意義があった」と肯定的な回答をしている(以下、その回答を「肯定的な回答」と表記)。その意義とは、自己評価シートの取り組みによって、意識向上、行動変容、意欲の向上のいずれかが図られていることである。ただし、肯定的な回答者の中には「シートの説明や回答は、意識の向上には繋がったが、それがあるがなかりが取り組むことには変わらない」という回答(社会人経験者1名=3.0%)が含まれている(表2の「左記のいずれにも含まない」)。

表1 新自己評価シートに対して肯定的な回答をした者

	シートに対して肯定的な回答
人数	27
回答者全体に対する比率(n33)	81.8%

肯定的な回答者の内訳は、表2の通りであるが「意識が高まった」「責任感が強くなった」「自分の見つめ直しができた」「気を付けていきたい内容の再認識につながった」「傾聴の姿勢の重要性が分かった」など、「意識向上」を述べた者は26名(78.8%、肯定的な回答者の96.3%)だった。「行動が変わった」「積極的に動くようになった」「優先順位を立てるようになった」「みんなと協力するようになった」など、「行動変容」を取り上げた者は、23名(69.7%、肯定的な回答者の85.2%)だった。「自分自身が少しやる気になった」「自分から進んでいけるようになった」「自分から行動できるようになった」など、自発性を伴う意識改革を含む「意欲の向上」を取り上げた者が16名(48.5%、肯定的な回答者の59.3%)いた。また、「説明を受けてから、みんなやる気になったと思う」「みんな自分の意見を言うようになり行動できるようになった」といった「他者の向上を客観視している」者が2人(6.1%、肯定的な回答者の7.4%)いた。

表2 新自己評価シートに対して肯定的な回答に対する内訳と比率 (1)

該当した回答の項目 数値	意識向上 (a)	行動変容 (b)	意欲の向上 (c)	他者への客観視 (d)	左記のいずれにも 含まない
人数	26	23	16	2	1
回答者全体に対する比率(n33)	78.8%	69.7%	48.5%	6.1%	3.0%
シートに対して肯定的な回答に対する比率(n27)	96.3%	85.2%	59.3%	7.4%	3.7%
意識向上に該当した者のうちの比率(n26)	100.0%	88.5%	61.5%	7.7%	3.8%
		意識向上(a) & 行動変容(b) < α >	意識向上(a) & 意欲の向上(c) < β >	意識向上(a)&他者への客観視(d)	内容:シートがあるがなかりが取り組むことには変わらない

さらに、複数の項目に該当する者を集計した結果が表3である。「意識向上」を取り上げた者（26名）を対象に、どのような回答を選んでいるかの集計である。「意識向上」と「行動変容」の両方に該当した者は23名（肯定的な回答者の85.2%、意識向上を選んだ者の88.5%）「意識向上」と「意欲の向上」の両方に該当した者が16名（肯定的な回答者の59.3%、意識向上を選んだ者の61.5%）、「意識向上」「行動変容」「意欲の向上」の3つともに該当した者（3つのうち2つ選んだ者としても含まれる）が、12名（肯定的な回答者の44.4%、意識向上を選んだ者の46.2%）と肯定的な回答者の半数弱を占めていた。「意識向上」と「行動変容」の2項目だけ該当した者は、8名（肯定的な回答者の29.6%、意識向上を選んだ者の30.8%）で、「意識向上」と「意欲の向上」の2つだけに該当した者の2名（肯定的な回答者の7.4%、意識向上を選んだ者の7.7%）よりもはるかに高かった。

また、「意欲の向上」を取り上げた者の16名（肯定的な回答者の59.3%、意識向上を取り上げた者の61.5%）のうち14名（肯定的な回答者の51.9%、意識向上を取り上げた者の53.8%）が「積極性の向上」といった「行動変容」と重ねて回答していた。表3には記載していないが「みんなと協力することにつながり、大きなトラブルもなく上手くできるようになった」と、行動変容や意識の向上の変化に加え、その結果を述べている者（1名=3.0%、肯定的な回答者の3.7%、行動変容と意識向上の再掲）がいた。

また、「肯定的な回答」をした27名に含めず、「意欲の向上」や「意識改革」を取り上げた者の16名にも含めなかった1名（3.0%）もいた。その回答は「シートの項目は周りの人がやってくれると思っていた。しかし、やってくれなかった。そのため、自分から積極的にやらなければならないと思った」と、シートそのものの自分自身に対する効用は回答していないが、創作活動を行う他者の状況を通して行動変容につながっていることを述べている。

表3 新自己評価シートに対して肯定的な回答に対する内訳と比率 (2)

該当した回答の項目 数値	意識向上(a)を含め複数回答した者						
	意識向上 (a)&行動変容(b) < α >	意識向上 (a)&意欲の向上(c) < β >	行動変容(b)&意欲の向上(c)	意識向上(a) & 行動変容(b)&意欲の向上(c)	意識向上(a)&行動変容(b)&意欲の向上(c)&他者への客観視(d)	意識向上(a)&行動変容(b)のみ< α の一部>	意識向上(a)&意欲の向上(c)のみ< β の一部>
	(abcdの組み合わせで再掲)						
人数	23	16	14	12	2	8	2
回答者全体に対する比率(n33)	69.7%	48.5%	42.4%	36.4%	6.1%	24.2%	6.1%
シートに対して肯定的な回答に対する比率(n27)	85.2%	59.3%	51.9%	44.4%	7.4%	29.6%	7.4%
意識向上に該当した者のうちの比率(n26)	88.5%	61.5%	53.8%	46.2%	7.7%	30.8%	7.7%

一方、全く関心がない、全く意識の向上につながっていないと理解できる回答をした者が、5名（15.2%）いた。その内訳は、「特に何も変わらない。他人のことは知らない」「特に何も変わらない。変わることはない」「変わらなかった。気にしなかった」「知らない。見てない。（関心がないから

見ていない)」「表(シートの意)がなくても意識している。(社会人経験があり、シートに取り上げられている能力要素に対しては、社会人になるために重要なので、表がなくても意識しているため)」という者(各1名=3.0%)であった。

また、「調査1」では、項目の妥当性についても意見を求めた。項目を妥当とした者が、27名(81.8%)、妥当ではないとした者が6名(18.2%)いた。回答者は、先述の新自己評価シートの意義があったかどうかの数字および回答者と一致している。妥当とする・しないの理由はシートの意義の聴取と同時に行っており、回答者の負担に考慮し、項目の妥当性とシートの意義の理由が同じかどうかという質問で聞いた。その流れの中で、社会人経験者(6名=18.2%)のうち2名(6.1%)が、「当初から、このシートで取り上げた能力要素の重要性を認識して、実行している、そのため意義深い」と答えている。

続いて、「調査2」の結果について述べていく。新自己評価シートの実施が自身の意識や意欲の向上に「繋がった」とした者が29名(87.9%)「繋がらなかった」とした者が4名(12.1%)だった。後者に対しては、その理由も書いてもらったが、「このシートに取り組む意義を感じない」「(能力要素の)項目が多くて理解できない」「(能力要素の)項目が難しくて理解できない」「(能力要素は)社会人として当たり前の内容だから」(各1名=3.0%)であった。

結論と今後の課題

上記の結果から、新自己評価シートの項目の説明を受け、回答することが、「意識の向上」につながり、個人の「行動変容」に繋がっていることが分かった。しかしながら、「意欲の向上」にもつながる者が半数以上もいることから「組織的表現創作活動」に対する意欲の向上にもつながり、その活動を通して学生の社会人基礎力やそれに関連する非認知能力の獲得に対する課題認識の向上、能力の獲得に向けた行動変容を生じさせる可能性があることも示唆された。また、このことから、社会人として重要な力を身に付けられる活動として「組織的表現創作活動」が有効である、教育的効果があることが示されたとも言える。

今回の調査結果で、特筆すべきなのは、他者の行動変容を客観視している者が2名(6.1%)いたことである。これは、創作活動で特に顕著な活躍をした学生を3人あげ、発揮した能力を問う「Cシート」の重要性も示唆していると言える。また「組織的表現創作活動」がメンバーの相互作用を引き起こし、その作用により、「組織的表現創作活動」への意識向上、意欲の向上へとつながり、行動変容を通じて社会人としての能力を養う場になっていることも示唆されたと考えられる。

また、今回の研究では、①創作開始時、②創作作業期(1:通し練習開始前、2:通し練習実施期)、③制作発表およびその直後、④総合評価期(グループ討議後)のうち、②の段階で新自己評価シートと能力要素の意図の説明を行った。「組織的表現創作活動」の完成前の段階で、説明と回答を行うことの教育的効果が明らかになった。しかし、シートの教育効果を考えれば、説明を①の段階で行った方が、学生が課題意識を持った上で、創作活動を開始でき、継続的な意欲の維持につなが

るのではないかという意見が教員から出されている。一方で、能力要素の多さを指摘する教員がいた。このシートの必要性を感じていない学生の意見にも、能力要素の多さや難しさ、意識や意欲の向上に繋がらなかったことを指摘する声もあった。それらの意見から、能力要素の数や内容を再検討する必要があると考えるが、その知見を明確にするためにも、まずは、従来の研究を蓄積しながら新しく2022年度に作成した「個人評価フォーム（A～Dシート）」を活用した調査を行ってみたいと考えている。

今回取り上げなかったCシートとDシートも含めて、「組織的表現創作活動」に対する学生の意識向上、行動変容、意欲向上、保育者として社会人としての能力獲得といった教育効果がより上げられるよう工夫していく必要性を知ることができた。

今後も、より最適な時期や項目を検討していきたい。さらに、この研究が保育者としての人材養成から現場での業務の質的向上につながられるよう、養成校教員や現場の保育者との意見交換を継続して行っていきたい。

引用文献

- 1) 葛谷潔昭・佐々木友里. (2023). 「組織的表現創作活動の個人評価フォーム」導入の意義－学生の創作活動の意識づけへの影響－. 日本保育学会76回大会オンライン (P-C-9 保育専門職の養成Ⅳ), ポスター発表要旨
- 2) 佐々木友里・葛谷潔昭. (2022). 社会の変化に対応した、オペレッタ創作による非認知能力の獲得度評価ツールの開発について (保育者養成における組織的表現創作活動の個人評価フォームの開発). 日本保育学会75回大会オンライン (P-A-7 保育者の資質能力・保育者の専門性など2), ポスター発表要旨
- 3) ジェームズ・J・ヘックマン. 大竹文雄解説. 古草秀子訳. (2015). 幼児教育の経済学, 東洋経済新報社
- 4) 経済産業省社会人基礎力に関する研究会. (2006). 社会人基礎力に関する研究会－中間取りまとめ－. (https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/sansei/jinzairyoku/jinzaizou_wg/pdf/001_s01_00.pdf) (2019年10月1日2時50分)
- 5) 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室. (2018)「人生100年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について (我が国産業における人材力強化に向けた研究会報告書 概要資料). (https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/mirai_kyoshitsu/pdf/002_s01_00.pdf) (2024年10月1日12時15分)

参考文献

- 葛谷潔昭・佐々木友里. (2022). オペレッタ創作による保育者としての社会人基礎力・非認知能力の獲得に関する研究～「すべきこと」と獲得度の認識を通して(2)～. 豊岡短期大学論集, **19**, 271-281
- 厚生労働省社会保障審議会児童部会保育専門委員会. (2016). 保育所保育指針の改定に関する議論のとりまとめ, p.2 (https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Shakaihoshoutantou/1_9.pdf) (2024年8月15日8時12分)
- 佐々木友里・葛谷潔昭. (2016). 保育士養成におけるオペレッタ創作の効果～社会人として求められる能力の獲得

の可能性について～. 豊岡短期大学論集, 13, 187-194

佐々木友里・葛谷潔昭. (2017). 保育士養成校におけるオペレッタ創作による社会人基礎力獲得の可能性について. 豊岡短期大学論集, 14, 469-476

佐々木友里・葛谷潔昭. (2020). オペレッタ創作による保育者としての社会人基礎力・非認知能力の獲得に関する研究～「すべきこと」と獲得度の認識を通して(1)～. 豊岡短期大学論集, 17, 215-226

注 釈

注1) 経済産業省社会人基礎力に関する研究会(2006)p.14を参考に記載。

注2) 経済産業省産業人材政策室(2018)p.3-5を参考に記載。

注3) 佐々木・葛谷(2016), 佐々木・葛谷(2017), 佐々木・葛谷(2020), 葛谷・佐々木(2022)が該当する。

注4) 本稿は、本研究の途中経過報告であった2023年度の保育学会76回大会でのポスター発表の内容(葛谷・佐々木(2023))に加え、発表後にも行った調査のデータを追加し、双方を集計の上、さらなる分析を加え、結論と今後の課題へ結びつけたものである。

注5) 2023年にEシートを追加している。Eシートは、回答者の基本情報(回答者名、グループ名、自分の位置、担当内容)と全体の振り返り(係・演技の反省、学んだこと等)について記入するものである。今回の調査対象者は回答していないため本稿では省略している。

注6) 厚生労働省社会保障審議会児童部会保育専門委員会(2016)を参考に記載。

注7) ジェームズ・J・ヘックマン, 大竹文雄解説, 古草秀子訳(2015)pp.11, 17を参考に記載。

注8) 一般財団法人 日本生涯学習総合研究所(2018)p.5 表2:「能力の要素」の列記, p.1-7: 非認知能力と社会人基礎力の関連性を参考に記載。

注9) 経済産業省社会人基礎力に関する研究会(2006)p.4-14をもとに記載。

注10) 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室(2018)p.6をもとに記載。

