

Enhanced Health Visiting - Alison Lewis - Smith
Homestart - Post Natal Support Group
Homestart - Family Support - Jackie Lynch
Homecheck - Ken Brown/Roy Cole
Music is Fun - Liz Scott - Hall
EMAS - Bi-lingual Support - Marshada/Ranu
EMAS - Bi-lingual Support (main office)
Play Development PLA - Caroline Meatyard
- Debbie Cusack
EC Roberts Childcare - Carole Damper
Have you got a moment - Tracey Leason / Debbie Hill
Family Group Conferencing
Opportunities Group - Penny Bovey / Caroline Gibson
Toy Library Service - Rosie Wilesmith
Library Service - Lindy Elliott
Family Champions - Val Emery
Creche Service - Mandy Slade / Sam Severe
Infant Mental Health - Susana Amez / Sarah Drabble
Family Learning
Discovery - David Boxall
Baby Fit - Nigel Phillips
Portage - Lisa Mckeown
Home & Community Economist - Chantal Kitley - Freemantle
Learning Links - Jo Eamley

Sure Start Portsmouth のパンフレットより, 2004.7.)

資料7：チルドレンズセンター

目的

政府は、質の良い統合されたサービスの提供が子ども、それらの親、及び、さらに広いコミュニティに対して広く、永続的な影響を与えるべきであることを望む。

チルドレンズセンターは、以下の政府の公約に貢献するであろう。

全ての子どものための人生の最良のスタート

親のためのより良い機会

質の高い保育を利用可能とする

チルドレンズセンターは、

①恵まれないコミュニティにおいて、その子どもとファミリーに貢献する。

- ② 幼児教育、保育サービス、保健サービス、ファミリーサポートを統合してアプローチする。
- ③ 子どもの保育をベースに統合する。
- ④ チルドレンズセンターによるこの統合的アプローチは、子どもの発達をサポートし、乳幼児を育てている家族を支える。
- ⑤ 現在失業しているそれらの親の職場復帰を容易にするであろう。
- ⑥ チルドレンズセンターは 5 歳以下の子どもを対象としている。
しかしながら、多くのセンターは、さらに広い年齢幅に同じく提供するかもしれない。Sure Start Unit に対しては、このタイプを奨励する。
- ⑦ 大部分のチルドレンズセンター Neighbourhood Nurseries か Early Excellence Centre であろう。しかしながら、同じく Sure Start Unit は、維持された自主的で、プライベートなセクターを他の現存するローカルな供給からの開発に奨励することを望む。
- ⑧ 2006 年 3 月までに、チルドレンズセンターは、少なくとも就学前の 20%、最も恵まれない子ども 50,000 人の定員を作ると予測する。
- ⑨ チルドレンズセンターは、既存施設から成長する、もしくは多少は新設される。
- ⑩ このガイダンスにセットした 20% 以外のエリアにも設置はある。
もちろん、Sure Start Unit がコアニーズを満たし、センターのための指定を受けることを歓迎するが、このステージでの融資は、最も貧しいエリアのみターゲットにしている。
- ⑪ 政府の長期目標は、最も恵まれない地域 20% にいる、全ての子供がチルドレンズセンターサービスにアクセスすることである。
- ⑫ チルドレンズセンターは、ある場所に利用可能なサービスを集め、管理、人員配置構造を統合する。しかし 1 つのサイトで必ずしも開発されるとは限らないであろう。多くのサイトが使われるならば、地方官庁は、それらが共に近いということ、そして、ユーザーが容易にそれらにアクセスすることができるであろうということ論証しなければならない。
- ⑬ 全てのチルドレンズセンターは、次のコアサービスを提供しなければならない：
- 教育と保育の統合
 - 家庭支援と親へのアウトリーチ
 - 子どもと家庭の保健サービス
- ⑭ チルドレンズセンターは、全ての年齢の子どものための保育のサービスを利用する親とプロバイダーのためのコミュニティの中でのサービスハブの働きをするであろう。チャイルドマインダー・ネットワークのためのベース、及び、学校クラブ、及び、学校からの他のデイケア供給とのリンクを提供している。センターには、同じくローカルなトレーニング、及び、教育プロバイダ、ジョブセンター、子どもの情報サービスとの関連があるであろう。

デイケアに統合された幼児教育

・ 就学前乳幼児のためのデイケアに統合された幼児教育

・親が働くために必要な最低限のデイケア。1週間当たり 5日、1年当たり 48週間、1日当たり 10時間

・全ての子どもに最も良い教育を提供するために、保育所は近接エリアにおいて全てに開放されているであろう（入所、利用料金の方針が地域で決定されるであろう）。

・保育者へのサポート

・特別なニーズを持つ子ども、及び、家族のための包括的なサービス、及び、障害の早期発見とサポート

* 地方自治体は、チルドレンズセンターの学習と指導のための強いサポートを適所に持つことを保証すべきである。それを保証するためにセンターの中の子どもの全てのグループが、経験と資格のある先生によって、そのアクティビティが計画され実施されるべきである。雇用する先生は、関連した初期トレーニング、または、経験を持っているべきである。大部分のセンターにおいてハーフタイムベースの教師を雇用することで、この目的を達成するであろうと予測するであろう。しかしながら、これは大部分のセンターがクリアする最低限の要件であろう。

ファミリーサポートと、親へのアウトリーチ：

・貧困エリアにおける生後2ヶ月以内の全ての子どもへの訪問

・スペシャリストサービスへのアクセス

・家族の個別の必要に応じた特別なサポート、一般的な子育てサポート、及び、情報

・子育て技術に関して情報、及び、アドバイスを提供すること

・子どもの発達について親の理解を促進すること

・父親の育児参加

子ども、及び、家庭保健サービス：

・親への出産前のアドバイス、及び、サポート

・母乳養育、衛生、栄養摂取、及び、安全に関する情報、及び、ガイダンス

・産後うつ病の識別、サポート、及び、注意

・スピーチ、及び、言語、及び、他のスペシャリストサポート

・禁煙のための介入

学校、及び子どもの情報サービス（CIS）とのリンク：

・地元の学校、拡張学校への、そして、校内活動（学校劇 & 学習前 / 後の休日の遊び計画）からのリンク

・CISについて親 / 世話をする人に情報。

ジョブセンター、及び以下とのリンク。

・ローカルなアレンジとのリンク

・トレーニング、及び、雇用を考察することを望む親へのこれらの奨励、及びサポート。

Children's センタは、トレーニング、仕事、アドバイス、及び、情報にアクセスすることについて、親を援助し、あるいは申し出て、一連の以下を含む他のサービスを提供する。

・高等教育制度との効果的なリンク、及び、ローカルなトレーニングプロバイダ

・関連した所で、Additional Languageとして英語を含む親、Basic Skills、または、育児教室のためのトレーニング

- ・障害児のためのスペシャリストサービス
- ・出産給付を含む利益アドバイス
- ・さらに年上の子どものための学童保育や他のサービス。

これらのサービスのための融資は、他の資源からアクセスされる必要があるかもしれない。

親の関与

- ・どのようなサービスを提供するかに際して、父を含む親、及び、保育者との相談、及び、サービスに関して利用者のフィードバックを得るためのシステム、
- ・親には発言権があることを保証する適当な進行中のアレンジ
- ・親の自己発揮を可能にするメカニズムやサービス、
- ・父親の参加のための特定の戦略
- ・ファミリーサポート、及び、保健上のアドバイスを保証するのは、親を働かせることに適当な時代に利用可能である。

秘密保持

- ・適切な守秘方針に関して全ての利用者と共有し、効果的情報の共有のために本来の場所にあるべきである。

機会均等

- ・スタッフ、及び、サービス利用者のために、明文化された機会均等方針
- ・全てのローカルなファミリーのためのアクセス。

チルドレンズセンターは、以下について説明する必要がある：

- ・少数の民族のファミリーのための計画の包括的なサービス
- ・センター設置エリアにおける全ての民族からなる家族と相談している
- ・文化的に適切なサービスを実行する
- ・センターのスタッフが地域社会の文化的なミックスを表明することを保証する
- ・貧困地域の信頼できる人口統計データ
- ・サービスによって到達された民族のミックスの活動のモニタリング
- ・エリアにおけるコミュニティ密着の多文化社会、及び居住の問題に関する考察
- ・全てのサービスが障害、特別なニーズを持つ子ども、家族に対して、包括的であること、アクセスしやすいことを保証しなければならない。

子ども保護

- ・全てのチルドレンズセンターは、スタッフ、及び、ボランティアのために子どもを保護する上での方針、及び、記録を持っており、そして Child Protection Committee ガイダンスと手続きに沿って機能する。この方針は、子どもの安全がいつでも最高に保たれることを保証するために、機関、あらゆる職種にわたるスタッフが協力することを説明しなければならない。

モニタリング

スタッフ開発

- ・全てのセンタは、専門的境界を横断してトレーニング、及び、スタッフ開発への順向のアプローチを持っているべきである

・センターがいくらかのトレーニングを提供する

Welcome to Sure Start (HP ; department for education and skills, 2004)

Ⅲ. 保育者の現任研修

1. 保育士研修の現状と課題

一就学前の保育を担う職員の人間性・専門性の向上のための研修の在り方について

(1) 保育所における職員研修の現状の概要と考察

1) 明文化された職員の人間性・専門性を高めるための保育所職員研修

保育所が多様な保育ニーズに応える児童福祉施設として機能していくために、特に平成9年児童福祉法改正、及び平成12年改訂の保育所保育指針において、地域の子育て支援への対応も保育所の役割として明示されたことをうけて、平成12年改訂された保育所保育指針では、保育士の役割の重要性がより強調されている。

[平成2年施行の保育所保育指針 総則]

保育においては、保母の言動が子どもに大きな影響力を与える。したがって、保母の愛情と知性と技術とが個々の子どもに向けられる必要がある。

[平成12年施行の保育所保育指針 総則]

保育においては、保育士の言動が子どもに大きな影響力を与える。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。

さて、保育所保育指針の「総則の保育の仕方」をうけて、平成12年改訂で新たに加え

られた「第13章 保育所における子育て支援及び職員の研修など」に研修と自己評価の重要性が記述されている。

保育所保育指針「第13章 第3節 職員の研修等」

保育所では、所長はじめ職員全員が研修の意義及び必要性について共通理解を持ち、職員が研修に積極的かつ主体的に参画できるような環境づくりに心がけ、職員の資質の向上を図り、また、職員、所長及び保育所自身の自己評価を不断に行うことが求められる。

所内研修、派遣研修は、保育所の職員体制、全体的業務などに留意して、体系的、計画的に実施する。また、自己評価は職種別あるいは保育所全体で個々に主体的かつ定期的

に実施する。

しかし、保育所保育指針は、法的拘束力はない。また、厚生労働省が保育士研修システムを構築するまでには至っていない状態で、園長の研修への姿勢及び職員一人一人の意識によって、研修への取り組みに大きな差が生じてくる。平成15年11月施行となった児童福祉法で保育士の法定化と共に四八条の三②に「保育所に勤務する保育士は、乳幼児に関する相談に応じ、助言を行うための知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない」と明記されたことは、大きな意味がある。

2) 研修の概要

さて、実際には、保育所における職員の研修は多彩に実施されている。周知のように、保育所は、厚生労働省の管轄のもと、全国組織としては全国保育協議会、日本保育協会、日本保育園連盟の3団体、及び全国保育士会があり、実際の保育所職員への研修会は、これら全国団体組織とそれらの

都道府県、及び市区町村組織、及びそれぞれの行政単位等で実施されている。以下に、全国組織が実施している研修会の概要を示す。(この他にも多くの組織・機関、出版社等が研修を実施している。)

①日本保育協会（国庫補助研修会）平成16年度に実施された研修会の概要

日本保育協会は、厚生労働省の委託によ

り「国庫補助研修会」を長年にわたって実施している。研修をより、充実したものにしていくために、心理学・福祉学・保育学・医学等研究者や保育士養成に関わる者、保育所長、厚生労働省保育専門官等幅広い人材で校正される「企画委員会」によって年間の研修が企画されている。

保育所長研修会	
○初任保育所長研修会	3泊4日
危機管理や第三者評価など新しい時代の保育所長に必要なとされる運営・経営・マネジメント能力や保育理念の確立、保育実践力の向上をめざす	
○保育所長ゼミナール	2泊3日
次世代育成支援の動向について学ぶとともに、保育所の社会的使命と役割、保育所長に求められる保育所運営管理のあり方等、保育の質の向上に資するべく研究討議する	
主任保育士研修会	
○全国五ブロックそれぞれ開催	3泊4日
保育所運営の重要な役割を担う主任保育士が、変わりゆく社会や保育所、保育士を取り動向や役割、期待を理解し、主任保育士として必要とされる知識と技能を学ぶことによってその役割を自覚するとともに、自らの保育観を再確認する	
障害児保育担当者研修会	
	3泊4日
○保育所における障害児保育の実施に必要な専門的な知識及び技術に関する教育訓練を行い、社会的要請に対応する保育者としてその資質の向上を図る	
乳児保育担当者研修	
	3泊4日
○保育所における乳児保育の実施に必要な専門的な知識及び技術に関する教育訓練を行い、社会的要請に対応する保育者としてその資質の向上を図る	
地域子育て支援センター担当者研修会	
○地域子育て支援センター担当者研修会A型	3泊4日
育児相談・指導等を行う上で必要な知識・技術の研修であり、ソーシャルワークとしての子育て支援を深めて研修し、資質の向上を図る	
○地域子育て支援センター担当者研修会B型	3泊4日
乳幼児の発達と健康、安全、子どもの権利、子育て支援の理論と実践を考え、これらを踏まえてサークルの持ち方、支援センターのプログラム方法、育児相談の原理と実際の研修	

保育所に求められる多様な機能に応えうる施設長、主任保育士、障害児・乳児保育担当保育士、子育て支援担当職員を目指しと対象別の研修が企画されている。いずれも、3から4日の機関の研修において、講義だけでなく演習が研修にも組み込まれている。

主任保育士を対象とする研修会の概要の例示

保育所主任保育士(初任者指導保育士)

* 研修会研修会テキストに修正を加えたもの

●目的

保育所の主任保育士等を対象として、保育所運営の基礎知識と主任保育士の役割及び保育所保育指針を中心とした保育内容の研究ならびに子育て相談の進め方等業務の遂行に必要な教育訓練を行うことにより、保育所の適正な運営の確保及び保育内容の充実を図る

●主催

厚生労働省、開催地の都道府県・指定都市及び社会福祉法人日本保育協会の共催

●研修内容 3泊4日

1. 保育の動向と課題
2. 保育士の責務と倫理
3. 乳幼児の発達と健康・安全
4. 保育所における人間関係
5. 家族援助の意義と応用
6. 指導計画の作成とその展開
7. 保育サービスの質の向上
8. 研修の自己評価レポート

こうした、保育の基本、新たな動向、具体的な保育技能・技術と広範で深く掘り下げた研修を受け、知識や技能を学ぶことにより、主任としての役割を自覚し、さらに自己の保育観等を振り返り、新たな課題を明確にしていく、つまり保育者の自己変容・自己変革に繋がっていく。園外での研修が契機となり、保育者が課題に向けて、自ら文献を読むことや、さらに研究会に参加す

る、園内での報告・検討会を始めるなど自己研鑽と所属する園での活動を展開していくことが大切である。園内でのリーダーである経験豊富な保育者の研修への主体的・積極的姿勢とその変化する姿は、園内の保育者に大きく影響する。

②全国保育協議会

保育所保健・衛生専門研修会、子育て相談・援助技術専門研修会、公立保育所トップセミナー、全国保育研究大会、保育所リーダーの専門性を高める研修会、保育所長専門講座等様々な研修が実施されている。

ここでは、1年間かけて、保育所所長としての専門性を高めるための講座として平成17年9月開講予定の第6期「保育所長専門講座」について、以下に示す。

全国保育協議会会長の佐藤信二氏は、「今、わが国の保育は大きな変革の時期を迎えています。このような時期、保育所長には時代の要請、地域のニーズをしっかりと捉え、保育所を適切な方向に導いていく識見・力量が求められます。また、保育士が国家資格となり、専門性の向上が図られるなか、保育士をリードする保育所長にはより一層の研鑽が求められています。なかでも、地域の全ての子育て家庭への支援と保育ソーシャルワーク機能の発揮は保育所にとっての大きな社会的使命といえます。」と講座の意義を述べている。本講座は保育所長に求められる専門的能力の向上を目的とする民間の自主的な研修プログラムである。

- I. 保育をめぐる動向の把握
 - I-① 社会環境の変化と最近の保育施策の動向
 - I-② 現状における保育制度の課題と今後の方向性
- II. 保育所の経営課題の把握とリーダーとしての資質の向上
 - II-③ 保育所の目的と理念（保育者としての理念）
 - II-④ 保育所経営における課題の把握と経営ビジョンの確立
 - II-⑤ 保育所の質と信頼性を高めるための手法
 - II-⑥ 職員の人材育成・管理における能力の向上（スーパービジョン）
 - II-⑦ 危機管理・安全管理における能力の向上（リスクマネジメント）
 - II-⑧ 地域とのよい関係づくりにおける能力の向上（ソーシャルワーク）
- III. 保健・衛生に関する知識の取得
 - III-⑨ 小児保健・衛生に関する知識
 - III-⑩ 子どもの健康・発達に関する知識
- IV. 子育て相談・援助に関わる知識の取得
 - IV-⑪ 地域における保育所の役割
 - IV-⑫ 最近の子どもや家庭・地域の現状
 - IV-⑬ 保育所における相談・援助のための技術と実際
 - IV-⑭ 児童虐待の防止に向けた対応

年2回3日間の面接授業において、上記のカリキュラムに基づく授業科目（資料1）を受講し、保育や子育てをめぐる社会の動向、地域のニーズの動向等をふまえた保育所運営の方向などを学ぶ。また、7本のレポートの添削指導を通じ学習を深め、受講者が関心あるテーマを一つ選び徹底的に研究する修了レポート等で構成される研修である。

③全国私立保育園連盟

全国私立保育園連盟では、全国大会、保育総合研修会、保育実践セミナー、新任園長セミナー、サプリメントセミナーを実施している。平成15年度、16年度の研修の中から具体的テーマを以下に示す。

保護者への保育に関する指導を担っていくことが、保育士国家資格化により、保育士の業務として児童福祉法に規定されているが、「保育カウンセリング」について、継続的・発展的プログラムを組んでいる。

保育実践セミナー 2泊3日

- 平成15年度 保護者とのコミュニケーションを深める～*家族理解と保育者の専門性
 - *親たちの苦悩に、今保育園はどう向き合うか
 - *現代子育て家庭をどう見るか
 - *コミュニケーションツールとしてのカウンセリング技法*子育て支援・子育てネットワークを広げる保育者の専門性
- 平成16年度 保護者とのコミュニケーションを深めるII ～家族理解と保育者の専門性
 - *「子育て支援」を必要とする家族の理解と支援*親の理解、親への支援方法
 - *虐待から見る子どもの育ちと家庭・家族

保育実践セミナー 2泊3日

保育総合研修会 2泊3日

* 子ども、保護者と歩む保育者の専門性

○平成15年度 子どもの危機・保育の危機と保育園～

* 響き気合い育ち合いの土壌を耕そう

* 次世代育成支援に向けて * 乳児の育ちと保育

* 幼児の育ちと保育 * 保育の質と専門性

* 気になる子どもと保育

* 保育の質の向上と次世代育成支援を求めて

* 子どもと人やものとの関わり

* 葛藤を克服するために * 現場で生かそう保育カウンセリング

* 危機管理間マニュアルの活用方法

* 赤ちゃんと脳科学

○平成16年度 子どもの危機・保育の危機と保育園～

* 子どもの危機・保育の危機と保育園

* 乳児の育ちと保育 * 幼児の育ちと保育

* 暮らしを創り、命を繋ぐ食育

* 揺れ動く保育制度にどう対応するか

* 保育園経営の使命と未来図

* 葛藤を克服するために

* 保育カウンセリングの手引きを現場にどのように生かすか

* 保育園の危機対応を学ぼう

* ヒトはなぜ子育てに悩むのか

④全国保育士会

保育所に勤務する保育士を中心に、給食担当者等保育所職員も包含した全国保育士会では、全国保育士会研究大会、全国保育士研修会、主任保育士特別講座、保育スーパーバイザー養成研修会、保育士の専門性を高める研修会等を実施している。

全国保育士会、前述の全国保育協議会が「保育所長専門講座」開講のきっかけとなった「主任保育士特別講座」について以下に示す。この講座は、平成17年度は第19期生となり、長年の積み重ねを通して、カリキュラム・方法が工夫されている。

本講座の「ねらい」は、「保育所および地域における保育のリーダーとしての主任

保育士の、より高度な専門性と指導性を確立するために、以下の4つの目的を遂げるために、体系的な現任訓練を実施する」となっている。

- ①保育内容の質的充実をはかる
- ②保育のリーダーとしての力量を高める
- ③保育のスーパーバイザーとしての知識・技術を磨く
- ④地域社会における子育て支援の役割を充実させる

年2回4日間の面接授業において、下記のカリキュラムに基づく授業科目を受講し、保育や子育てをめぐる社会の動向、地域のニーズの動向等をふまえた保育内容・子育て支援・保育所運営の方向などを学

ぶ。また、6本のレポートの添削指導を通じ学習を深め、受講者が関心あるテーマを一つ選び徹底的に研究する修了論文を作成する研修である。

集中講義

I 目的理解	子ども家庭福祉 保育・教育原理 社会福祉援助技術Ⅰ 社会福祉援助技術Ⅱ
II 対象理解	発達心理学 家族援助論 小児保健 リスクマネジメント 小児栄養保育内容 乳児保育
III 内容・方法理解 * 1科目選択	統合保育
IV 役割理解	主任保育士論
V 特別講義	現代保育課題Ⅰ 現代保育課題Ⅱ 保育士会活動

レポート内容

①	保育所保育指針から学ぶ
②	地域とこれからの保育所
③	文献から学ぶ
④	わたしの園でのケース研究
⑤	職員を育てる
⑥	他施設の保育にチャレンジ

3) 保育所の研修実施状況の考察

以上、保育所における職員の研修について、保育の全国組織で実施されている一部を示した。このほか、都道府県においては、社会福祉協議会等が中核となって研修センターを立ち上げるなどして、研修の企画・実施に取り組んでいる。また、全国組織に繋がる都道府県・市町村単位での保育組織が主催する研修、さらに大学等研究機関や出版会社、様々な組織による研修等多数実

施されている。前述した具体的なテーマや科目等で明らかなように、研修内容は保育の基本と、社会環境（制度も含む）の変化に応じて、新たな内容が付加されている。また、理論と演習がバランスよく配置される等、それぞれの研修企画・実施の組織が工夫や努力が推察できる。

課題は、一つ一つの研修は充実したものであっても、それぞれが独立したものであり、保育所職員の資質・能力の向上に向けて、ラインとなりえていないことである。

一方、幼稚園においては、文部科学省が、中央教育審議会等での検討やそのための調査を実施し、研修システムとして構築されている。システムは整備しているものの、研修の内容・方法、また公私の差等具体的実施状況については、多くの課題がある。しかし、保育所にまず、求められるのは、今までの実績を生かし、研修のあり方、保育所職員、特に保育士の専門性を高めるための研修の確保と研修システム作りに向けて、厚生労働省が積極的に取り組んでいくことであるといえよう。

(2) 保育所職員研修の課題

研修は、職場の職場を離れての研修（OFF-JT）と、職場内における職務を通じての研修（OJT）がある。いずれも必要な研修であるが、今後の課題を明らかにするに当たって、2つの側面から検討する。

1) 職場を離れての研修

(1) 研修システム・カリキュラムの構築

まず、保育所職員として求められる保育士像、職員像を明らかにすることが必要である。人間性、倫理観に裏付けられた専門性（知識・技能・技術等）とは何かを論議し、保育に携わる者として、共通認識することが大切である。保育は、保育学、福祉学、教育学、社会学、保健・医学、栄養等

ために、こうした研修は必須である。

事例に基づく演習等が重視される研修が有効であるが、そのためには、後述する園内研修での成果を生かす等、研修間での学びを統合していくようなカリキュラムの在り方が必要であろう。

● 職種・階層別による研修体制の構築

以下に示すような、職種・経験年数等を考慮した研修内容、方法をさらに検討し、研修体制を構築していくことが求められる。

a) 新任・初任職員研修

～養成校での学びと実践の統合・不安感を取り除く

新任の保育者にとって、子どもへの保育を実践していく上であらゆる保育に関する事項が重要である。期待感と共に不安感の交錯する新任時代に、公私・幼保共に現場実践をしつつ、園内・園外の研修を受け、養成校での学びと実践を統合していくことが重要である。幼保二元化の現段階ではそれぞれの条件の中で、可能な範囲での研修内容・方法が各行政・園でとられることが求められる。保育所においては、外部研修としては各行政や保育会組織等で、また園内研修としては1日、何日間にわたる実習も含めた研修、宿泊を伴う研修等々に工夫された研修が実施されている。

b) 多様な保育内容（乳児・障害等）

障害児保育については、平成14年度からの保育士養成カリキュラムで、選択必修科目から、1単位ではあるが、必修科目として位置付けられた。乳児保育と障害児保育は、保育の原点であり、研修で基本と新たな知見や制度、より実践力をつける研修を受けることにより、乳児保育・障害児保育へ直接的に生かされると共に、保育全体の中でより適確な判断や援助に繋がっていく。

c) 給食担当者、看護・保健職への研修

給食、食事は保育所保育の中で重要な事項であることは言うまでもない。特に、食育を積極的に進めていくことが求められる今日、給食担当者への研修内容の充実と参加できる体制作りは大切である。また、長時間、長期間にわたる生活を子どもが健康に過ごすために、またアレルギーなど個別への配慮を必要とする子どもが増加や、保護者の育児力の低下という状況下で、看護・保健職、あるいはその担当保育者への研修も必須である。

d) 子育て支援に関する研修

（家族援助・相談援助技術等）

保育所が入所している子どもの保護者の子育て支援だけでなく、地域全体の子育て支援を担うために、相談業務、一時保育、情報提供等を担う職員にはもちろん、クラス担当保育者にも子育て支援に関する研修は、必須である。旧保育士養成カリキュラムでの養成を受けた職員には、基本からのプログラムが求められる。

2) 職場内での研修

(1) 園内研修のめざすもの

園内研修は、保育者・職員の資質能力の向上を目指して、園の中で行われる研修であり、日々の保育実践・家庭支援を検討し、学び合うことによって改善していくという共通の目標をもって計画的に行われる。実践を基盤に園で統一した、あるいはいくつかのテーマに分かれて定期的・継続的に行われるものと、単発的に行われるものがある。保育者にとってもっとも身近で具体的・現実的な課題に取り組める研修である。職場内であるため、互いに人間性・保育観・資質・能力等把握した関係の中で行われ、実践を背景にしているだけにその効果は大きく、園内研修は、保育者が日々の保育を振り返り、新たな保育の課題を見出し、向上目標に向けて取り組む機会となる。

(2) 園内研修を実施するうえでのポイント

保育時間が長時間化し、ローテーション勤務の中で、職員会議さえ確保することが困難な状況である。職務体制と、効率よい研修の持ち方について工夫し、継続して実施することが、一人一人の保育者の資質を高めることと、園の保育内容の充実化に繋がりに、組織としての力量・保育の質の向上になるようにしたいものである。

まず、大切なことは、園長や主任等職位の上の者から指示されたから参加するのではなく、保育者自ら、保育を省察し、保育者としてのあり方を問い続け、専門性を高めようとする能動的な姿勢で研修に取り組むことが必要である。また、一人ひとりの保育者の課題を、参加する保育者全員の共通課題として受け止め、その課題をわがことのように共感し取り組んでいく姿勢が大切である。

具体的な園内研修の場では、事例を通しての研修が中心になるであろう。その展開に当たって、1人1人の保育者に負担感なく、また充実を図るためのいくつかのポイントを示しておきたい。

● 改めて、園内研修のために資料を作成するのは、日常の業務の中で継続して行うことは困難である。そこで、既存の記録(保育日誌、月週案、週案日誌、連絡帳、あるいは保育経過記録など)を活用して研修テーマにそった「資料」を作成し、保育者間で検討する。こうした記録の活用によって、記録は、次の保育に活かされるものになり、記録の取り方にも、工夫が生まれる。

● 研修会での役割を分担し合うこと(企画・司会・報告・記録等様々な役割)で、研修参加への積極的姿勢・成果が得られるようになる。司会をして初めて、参加態度・発言のあり方に気付く、記録をして改めて、他者に理解できるように表現すること

の難しさを、また企画に加わって、現状把握に基づく総合的判断や情報をもつことの大切さを認識するなどプラスの影響が多くあるからである。

●園内研修から園内研究へ

園内研修で検討した内容をさらに、課題を明確にし、調査・分析する等園内研究にまで発展させていくことが、保育の質の向上に繋がる。保育現場は「研究の宝庫」としばしば言われるように、研究対象となる素材・課題が満ち溢れている。日々の保育の営みは、「子どもの実態把握」に基づき「保育の計画作成」がなされ、「実践」を経て、「省察・評価」、「改善」の繰り返しである。園内研究の核となるのは、「実践研究」といえよう。テーマにそって継続的に実践記録をとることやその読みとり、必要に応じて実施するアンケート調査や文献研究等を重ねていくことで、「園内研修」が「園内研究」へと変わっていくのである。こうした園内研修の成果が、前述のさまざまな研修会で他の多くの保育者との共有化が図られている。保育を実践する人は、また「保育を研究する人」でもある。

(3) 園内研修の課題

規制緩和が進む中で、短時間勤務職員等非常勤職員の占める割合が増大している。常勤職員であっても、園内研修の時間の確保が難しい状況の中、非常勤職員の参加がなかなか困難である。保育のすんりの部分を非常勤職員が担っていねることを考えたとき、今後の大きな課題である。

また、保育園は比較的規模が小さく、園内研修のメンバーが固定化し、マンネリに陥りやすい傾向もある。ときには、外部講師を迎えるなど変化をつけることも大切である。

3) 全体的考察

研修の重要性が強調される今日、行政、

保育団体はじめ様々な研修が企画、実施されている。保育所が、多様な機能を遂行していくために、しかも子どもの最善の利益を第一義にした質の高い保育実践が必須のものとなっている現在、保育士を中心とした保育所職員への研修時間・機会の確保を制度として認めることが求められる。今までも、言い続けられてきたことであるが、合同保育の中で、幼稚園と保育所の研修実態がより明確になってきている。まずは、就学前の保育を担う保育者に格差のない制度が必要である。

同時に、保育所、幼稚園共に、それぞれ実施されている点としての研修を、系統性・連続性を大切にした研修体系の構により、研修が線・面として機能していくよう、さらに検討、工夫が求められる。

一連の合同保育研究で明らかになった、長年にわたる二元制度のもとで、幼稚園・保育所のそれぞれの文化が作られ、最も近い関係にありながら、相互の理解がなされていなかったことが明らかになった。それぞれ培ってきた文化を、第一ステップとしては、子どもの視点・次世代育成の視点等から理解し合うことであり、そのために合同の研修・研究が今後積極的に取り組むことが必要であろう。そうした取り組みを基盤にして、第二ステップでは既存の枠組みにとらわれない新たな就学前保育（教育）文化を構築していくことが可能になるであろう。

保育所は、児童福祉施設として、様々なニーズに対して、即応し、また、内容の充実を図ってきた。保育を担う保育士・職員により高い資質・専門性の必要性が言われながらも、研修が制度として確立してきてこなかった。平成14年度からスタートしている第三者評価の評価基準にも職員の研修に関する事項がある。平成16年5月に示された全福祉施設共通の55評価基準で

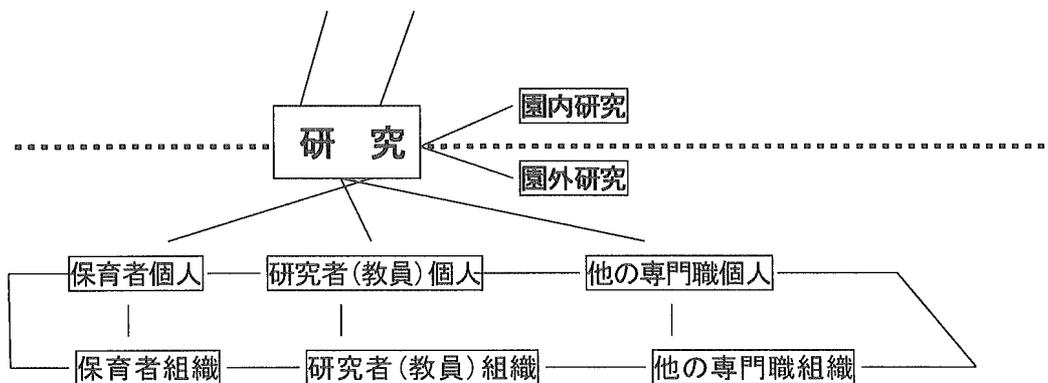
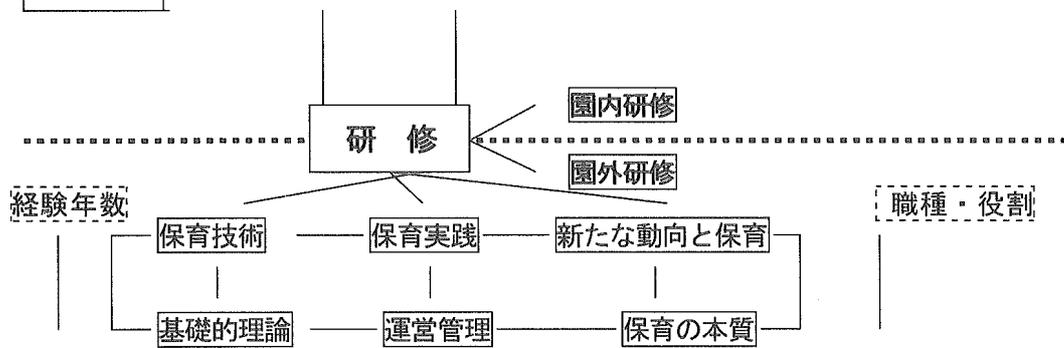
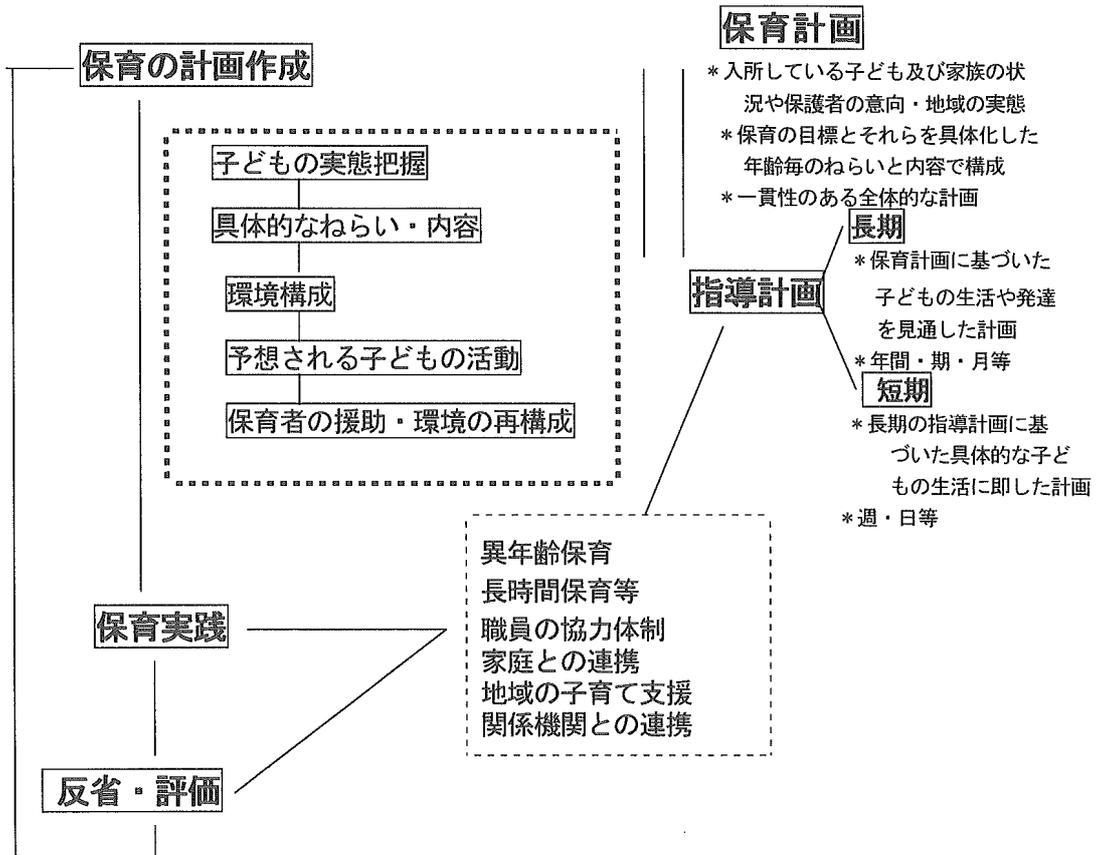
は、さらに研修に関する事項が増え、法人・施設としての研修への基本姿勢と1人1人の職員の研修計画の作成とその評価が求められている。

研修制度とその内容の充実が、今後の大きな課題である。一人一人の保育者が、保育の質の向上をめざし、研修に参加し、また、施設や組織が研修に取り組むことで、さまざまな人、施設・機関等とのネットワークがつくられていく。ネットワークの基盤になるのは、日々の保育実践の評価、保育所としてのさまざまな取り組みの評価が的確に行われていることである。例えば、障害児保育では、医師、心理職、保健師、教員等の専門職の方との連携が必須である。連携とは、保育者が「専門職からの指示」を単に受け入れるのではなく、日常保育を担当する保育者もまた専門職として、実践評価に基づいた意見を交わし合い、よりよい保育に向けて努力していくことであろう。研修を視野に入れた、保育所保育ネットワーク図を以下に示しておく。

津守真は「子ども学は子どもとは別のところでつくられた理論の応用ではない。子どもとふれるところにつくられる知恵である」と述べている。一人一人の保育者が、「子ども・保護者・地域と共に」を第一義にし、研修会への参加への計画作成、評価と共に研究的に保育に取り組むことで、保育者のネットワークの拡大と深化が図られ、子どもの最善の利益を第一義にした保育が確保されるのである。

引用文献

* 保育者の地平, 津守真, ミネルヴァ書房 268ページ



2. 幼稚園教員研修の現状と課題

1) 幼稚園教員研修の運営

幼稚園教員研修の運営は、国における取組み、地方公共団体における取組み、関係団体における取組みの3つに分類することができる。それらは、新任教員、採用後2～3年の若手教員、経験10年程度の中堅教員、さらに管理職など経験年数に応じた研修を実施している。

それぞれの取組みは、【表1】の通りである。なお、本節における表・資料はまとめて末尾に掲載した。

2) 幼稚園教員研修に関する主な報告及び答申について

文部科学省では、平成8年9月以降、「時代の変化に対応した今後の幼稚園教育の在り方に関する調査研究協力者会議」において、教育課程審議会における審議と連携を図りながら、時代の変化に対応した今後の幼稚園教育の在り方について基礎的な調査研究を実施し、平成9年11月4日に最終報告が出された。最終報告においては、教師の資質・能力の向上方策、指導方法等についての研究の成果が加えられ、「新しい幼稚園教育を実現するための条件整備」とともなう「教師の資質・能力の向上方策」として以下の点を挙げている。

- ・ 教師のライフステージと社会状況に応じた教育課題への対応という観点にたつて、研修体系及びその内容を充実させる。
- ・ 幼児の内面理解が教師の専門性として求められ、カウンセリングマインドを身につけることを重視して研修を充実させる。
- ・ 日々の保育実践を通じ教師同士が意見を交換し、協力関係を築き、互いに

高め合う研修の場が必要である。

- ・ 公私立幼稚園の研修に係る連絡協議会の機能を一層拡充し、公私立幼稚園が同じ立場で研修に参加できるよう地域の実情に応じた研修システムを確立する。特に新規採用教員研修において、より活用した方法を工夫する。
- ・ 地域の教育センター等において、実践の指導例や園内研究のまとめのデータベース化を積極的に推進する。

また、文部科学省が平成13年3月に策定した「幼稚園教育振興プログラム」では、すべての教員が適切な時期に、必要な研修に参加する機会を充実することを目標として掲げている。これを受け、同省では、同年11月から「幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議」において調査研究を実施し、平成14年6月24日、報告がなされた。

この報告は、①幼稚園を取り巻く環境の変化と幼稚園教員に求められる専門性 ②幼稚園教員の養成・採用・現職の各段階における課題と展望 ③幼稚園教員の資質向上に向けた方策 の3つを柱として構成されている。

現職段階における基本的視点は、研修の役割を踏まえ、研修の機能や位置付けを明確化して、効果的な研修の展開を図ることが必要であること、研修の目的・目標を明確化し手法を工夫すること、研修だけではなく、あらゆる機会を通じて教員としての資質を向上させていく姿勢・取組みが重要であること、人事、処遇などの条件整備についても考慮し、総合的に資質向上を推進することにあるとしている。

一方、現職段階における課題としては、園内研修・園外研修の充実、教職経験に応じた研修の充実、多様なニーズに対応した研修、自主的研修の環境の整備、研修方法の充実、地方公共団体による研修体制の充

実、養成機関との連携及びその研修機能の強化、管理職の登用と円滑な登用のための研修の整備等を挙げている。

そして、今後の幼稚園教員の資質向上に向けた方策の一つとして、現職段階では、経験や年齢に応じた研修を推進しつつ、養成機関と幼稚園が連携を強化し、トータルな教員の資質向上を推進することを挙げている。また、保育公開や専門家の活用による実践力の強化、他園研修や企業・ボランティア団体などでの職場研修、教員の表彰制度の活用など研修に対する動機づけなど、専門性の向上を図ることが重要であるとしている。そのためのコンピュータや通信環境など、情報通信技術を活用できる環境を整備する必要性も指摘されている。

さらに、開かれた幼稚園を構築し、自己点検・自己評価を進め、情報を提供するとともに、幼稚園に対する保護者や地域のニーズなどを把握して、的確に対応することは、教員が地域に根ざした幼児教育の担い手としての能力を発揮することにつながるとしている。同時に、幼児教育に関する研究成果を収集・分類し、広く情報提供し、また、幼児を対象とする様々な分野にかかわる学術的な研究と実践を統括する学際的研究センター機能が期待され、教材開発や研修支援の機能も担うことが期待されるとしている。

尚、この報告は、幼稚園教員に特化した資質向上の方策をまとめたものとしては初めてのものである。

中央教育審議会が平成17年1月28日に提出した答申、「子どもを取り巻く環境の変化を踏まえた今後の幼児教育の在り方について」（参考資料4）では、今後の幼児教育の充実のための具体的方策の一つとして、「幼稚園教員の養成・採用・研修等の改善」をあげ、また、研修に関しては以下の点をあげている。

- ・ 人事交流や合同研修等が幼稚園教員の資質向上に好影響を与えると考えられるため、小学校教員など他校種の教員や保育所保育士との人事交流、合同研修を推進する必要がある。
- ・ 家庭・地域社会への子育て支援などの今日的課題に対応するために、障害のある幼児等に関する専門性の向上、カウンセリング能力の向上など、養成段階のほか幼稚園の内外における研修による教員の資質向上が求められている。

また、研修機会の拡大、研修内容の充実のために、都道府県教育委員会等が主催する研修への私立幼稚園教員の参加や参画を促進する必要がある。

3) 主な幼稚園教員研修（園外研修）

研修は、園外研修と園内研修に大別することができる。ここでは、主な園外研修について概観する（園内研修については、4. 園内研修と園内研究で言及する）。

3.1. 新規採用教員研修

3.1.1. 新規採用教員研修の概要

平成4年度から、教育公務員特例法の定めにより、公立の幼稚園の全新規採用教員を対象に、幼稚園教諭の職務遂行に必要な事項に関する研修が実施されている。この幼稚園新規採用教員研修は、新規採用教員に対して、組織的、計画的な研修を実施することにより、教員としての実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させようというものである。また、新規採用の時期は、養成機関における教育と幼稚園現場での実践をつなぐ大切な期間であり、両者をつなぐ役割も、幼稚園新規採用教員研修は果たしている。

公立幼稚園の新規採用教員研修の具体的

な実施内容は、実施主体である都道府県・指定都市教育委員会において地域の実態等に応じて定められているが、文部省（現：文部科学省）では、各地域において、新規採用教員が一定の水準の下に円滑かつ効果的に実施されるようにするため「新規採用教員研修に関する文部省モデル」（【資料1】を参照）を作成し、園内研修、園外研修からなる研修項目例等を示している。その中で、園内研修は、教育委員会から派遣された研修指導員が新規採用教員に対して指導を行うものとし、園外研修は、教育センター等において講義・演習等を行うとともに、長期休業期間中に宿泊研修を実施するものとしている。

また、新規採用教員に対する研修の必要性は設置主体の別にかかわらないものであり、国立及び私立幼稚園においても、計画的に研修が実施され、長期休業期間中に教育委員会が実施する園外研修への参加など新規採用教員の資質向上のための取組みが望まれている。

3.1.2. 考察

新規採用教員研修は、不安と期待感の混在する新任教員が、教職への自覚を高め、自律した教育活動を展開できるようにするための、教員研修の最初の段階に実施される研修である。

この研修において、新任教員は、まず、幼児理解や保育に必要な基本的知識及び技能を高めるとともに、他の教職員や保護者とのコミュニケーション能力を習得することが求められる。また、各教員の持ち味や特技を活かして、得意分野を育成していくことも求められる。よって、研修を実施する各都道府県および政令指定都市教育委員会は、これらを踏まえた研修プログラムを構成することが必要となる。その際、日々の実践のなかで幼児や保護者とかかわり合っていくなかで、自分のかかわりを問い直

し、実践していくことが深い幼児理解につながっていくことになると考えられるので、そうした日々の実践に即した問題意識を研修の素材として取り入れることなどの工夫も必要となるであろう。

3.2. 中堅教員研修

3.2.1. 中堅教員研修の概要

中堅教員は、一通りの専門的な知識や技術を身に付けた段階に到達していると考えられる。しかし、教員が行う教育は各人の人間性や生き方をベースにしている面があること、教員は教職経験以外の社会経験などが少ないことなどをふまえ、また、教員集団のリーダーとなるための資質の基礎を身に付け、弱点となっている資質を強化する機会として中堅教員研修は設けられている。研修プログラムを構成するにあたっては、研修を受ける教員の能力や研修意欲を考慮したものにすることが求められている。

また、平成元年の幼稚園教育要領の大幅な改訂において、これまでの「教師が望ましい活動を幼児に与える指導」から、「幼児一人一人の自発性を尊重して発達を促す指導」へと大きな転換が求められたことから、実際にどのように幼児とかかわればよいかについて現場の保育者に戸惑いが見られた。これらのことを受けて、文部省（現：文部科学省）は、平成5年から「保育技術専門講座」を、毎年幼稚園の中堅教員を対象に開催している。以下にその概要と内容例を示す（幼児保育研究会代表/森上史朗編「最新保育資料集 2005」ミネルヴァ書房, 306頁をもとに一部修正）。

3.2.2. 保育技術専門講座

(1) 目的

教師が一人一人の幼児を理解し、その発達の課題や特性に応じた保育を進めるために必要なカウンセリングマインドを生かし

た保育の専門技術を身につけることを目的とする。

(2) 内容

①主催は、文部省（現：文部科学省）と都道府県教育委員会である。

②対象は、原則として幼稚園での教職経験が5年程度以上で、幼稚園において指導的な立場にある中堅教員。各都道府県ごとに約50人の参加者を対象とする。

③開催期間は、原則として3日間。

④研修の内容は、文部省の示す保育技術専門講座内容例（【資料2】を参照）を参考に、各都道府県が決定する。

次のような内容の講義や演習を通じて、参加者がカウンセリングマインドを生かした保育技術を身につけられるよう研修を行う。

○幼児の心の動きや発達の課題を共感的に理解するための「幼児理解に関する内容」

○幼児の思いや言動に応答したり、幼児が相互に学び合う集団で育てたりするための「具体的な援助に関する内容」

○保護者の相談に応じ共に考えるための「保護者との相談に関する内容」

⑤この講座では、参加者が指導の在り方を体験的に感じ取ることが大切であるため、事例研究、ロールプレイ、映像を基にしたグループ演習など演習を中心として研修を行うことが求められている。原則として全体の時間数の半分以上を演習に当てることとしている。

⑥演習に当たっては、カウンセリングについて理解の深い専門家から適切な指導を受けることが求められる。

(3) その他

文部省（現：文部科学省）では、保育技術専門講座が有意義に実施されるよう、

「保育技術専門講座資料」（平成7年5月）を作成し、各都道府県教育委員会に配布している。尚、資料は市販されていない。

3.2.3. 考察

中堅教員研修は、初任者研修の概括的な内容を深めたものであり、演習が原則として2分の1以上を占めるということもあり、実践に即した具体的な理解を深め、保育者の専門性をより高めるための研修になっているように見受けられる。しかし、そうした研修も当事者である中堅教員が主体的に参加しないかぎり、専門性の向上には繋がらない。それぞれの教員が抱える問題意識や関心に即して研修内容を吟味していく必要があるだろう。

3.3. 10年経験者研修

3.3.1. 10年経験者研修の概要

10年経験者研修は、平成14年2月21日の中央教育審議会「今後の教育免許の在り方について（答申）」の提言等を踏まえ、平成14年に改正された教育公務員特例法（【資料3】及び【資料4】を参照）により制度化されたものである。これは、教諭等の在職経験が10年に達した者について、個々の能力・適性等に応じて作成した研修計画書に基づき実施する研修である。

10年経験者研修の具体的な内容及び方法等については、各任命権者において、10年経験者研修が、教員一人一人の専門性の向上や得意分野を伸ばすなど、教諭等のニーズに応じたものとなるよう、各々の実情に応じて、具体的な研修の内容及び方法、実施期間、場所等に関し、様々な工夫を凝らすことされているが、文部科学省では事務次官通知の別紙2「10年経験者研修イメージ案（幼稚園）」（【資料5】を参照）や「10年経験者研修に係る評価項目等の参考例について」（【資料6】を参照）を示している。