

尚、指定都市以外の市町村の設置する幼稚園の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないとし、また、指定都市以外の市町村の教育委員会は、その所管に属する幼稚園の教諭等に対して都道府県の教育委員会が行う10年経験者研修に協力しなければならないとしている。

3.3.2. 考察

教員経験10年を経過した中堅教員で国立または公立幼稚園の教員に対して、任命権者が研修を行うことが義務付けられたが、これは経験や年齢に応じた研修の一環である。この時期は、教員としての基本的な資質が概ね確保され、得意分野の育成が始まる時期であり、幼稚園運営の中堅的機能も担う時期である。そうした中堅教員の能力と実績を評価し、その評価に即し、かつ、教員の主体性も反映させ、幼稚園教育の特徴や実情を踏まえた、高い専門性の修得を目的とする研修計画を立てることが必要不可欠となる。

また、平成15年度から実施している10年経験者研修における私立幼稚園教員の参加については、参加を認めている都道府県は34都道府県である。実施が義務付けられていない私立幼稚園教員についても参加の機会がより広く与えられることが望まれる。しかし、私立幼稚園の現状としては、時間の確保が難しい、現場の理解が得にくいなど、参加したくても参加できない現状があることも否めない。こうした現状をどう打開していくかが、今後の課題となる。また、教員研修は小学校以上が対象であるとして、幼稚園については意識が十分ではない教育委員会があることから、企業・ボランティア団体等における社会体験研修についても、小・中学校教諭等に比べ、幼稚園教諭の参加者は少ないように見受けられる。

3.4. その他の研修

この他にも、園長等の管理職に対して、今までの経験や能力を基礎としながら、園の教育目標・運営方針を示し、園内における教職員間の相互理解や情報の共有、組織としての意思決定を行い、教育活動の実施体制を構築するなど園内をまとめてリードする管理能力、危機管理能力、地域や外部

機関との関係を構築し、相互協力関係を形成する能力、目的を明確化し、相手にわかりやすく意思を伝達し、相互理解を深める能力などを身に付けることを目的とした研修が行われている。

管理職は、自己研鑽・自己研修を率先垂範し、リーダーとして自らが向上しなければ、管理職をトップとする集団のレベルは向上しない点を、管理職自身が十分に意識することが求められている。また、幼稚園長が管理職として幼稚園教員をリードしていく役割を果たすためには、幼稚園教育の理念や基本的知識を理解していることが必要不可欠となる。しかし、必ずしも幼稚園教育経験者にだけ限る必要はなく、小学校教員の経験などをもつ者が幼稚園長として登用され、その結果、幼稚園と小学校の連携が進めやすくなる場合もあるが、その一方で、小学校の校長や教頭が幼稚園長を兼任した場合、兼任の園長の幼稚園教育に対する認識が不足していることから、教員等との間で齟齬が生じるケースもあり、幼稚園教育の認識が不足する園長には、それを補う研修を行うなど、円滑な運営のための工夫を図る必要性が指摘されている。また、年齢や経験に応じた指導力が十分に備わっていない教員には、指導力向上のための研修が必要であり、年齢や経験にとらわれずに、必要な研修をくりかえし受けるなどの工夫が求められている。

4. 園内研修と園内研究

4.1. 園内研修と園内研究の概要

園内研修とは、日々の保育実践・家庭支援をよりよいものにするという共通の目的をもちながら、保育者の資質を向上させ、相互理解を深めるために、園の中で定期的に行う研修のことである。そこで取り扱われる内容は、自分たちの実践が基になって立ち上がってくるものであるため、園内の保育者にとって身近で具体的・現実的な課題となる。

一方、園内研究とは、園内でテーマを設けて共同で行う保育研究である。園内研究はいわゆる研究者の保育研究とは異なり、研究の成果を目的にするだけでなく、テーマにそって保育を深く考える面白さや奥深さなどを実感していくなかで、保育者同士の共通理解を生成し、資質の向上につなげていくことを目的として行われることが多い。

ただし、いずれにしても、幼稚園は小学校や中学校にくらべて規模が小さいことにより、必然的に職員も少ないため議論が固定化しマンネリに陥りやすい傾向もあることなどから、外部講師を迎えるなどの取り組みもみられる。

4.2. 園内研修と園内研究の意義

こうした園内研修、園内研究の意義は、主に次の三点を挙げることができる。

第1に、自分たちが日頃接している身近な課題を共に自分たちの実践に即して考えることができることから、机上の空論に終わらず、多くのみのりが期待されること。

第2に、同僚とともに身近な共通の課題やテーマを追究していくことで、個々の保育者が、自分の保育を振り返る機会を得ることになり、新たな課題や問題意識を見出し、自分の見方を多様化していくなど、資

質の向上につながること。

第3に、園内でともに保育や子どもについて考える機会を得ることで、互いにわかったつもりになっていたことや当然だと思って気にもしていなかったことなどを再確認するとともに、問い直す機会を得ること。

さらに、園内で研修、研究したものをまとめ、園の外に公表し批評してもらう機会をもつことで、自分たちの保育に対する考えや実情を近接領域の人々に伝える方法を得ることになるとともに、同属集団のなかでなれやい的になりやすい欠点を補うこともできると考えられる。

4.3. 課題と展望

・主体的な参加を支える内容を

先に述べたように、園内研修の意義の一つは、当事者の実践に即しているということある。よって、園内研修をしさえすれば、日々の保育に、そして保育者の資質の向上に繋がるというわけではなく、どのような内容を取り扱うかについて十分配慮しなくてはならない。また、研修に対する態度が主体的であるかどうかも重要な問題となる。義務的に、強制的に参加させられているのであれば、個々の保育者の学びにはならない。主体的な参加を支えるためには、日々の実践のなかから自分たちにとって身近で切実な問題を取り上げ、そのことを中心に研修していくことが必要である。

・時間の確保

教育公務員として研修の義務と権利が保障されている公立幼稚園の保育者はともかく、多くの私立幼稚園では、定期的な園内研修に多くの時間をさくことが難しい現状がある。

そうした状況を打開する手だてとしては、園のなかに、日頃から時間をみつけて保育や子どもについて気軽に話し合う場や雰囲気をつくることを挙げることができ

る。また、まとまった時間が取りにくい園でも、夏期休暇などを利用することで、研修の時間を確保するといった方法もある。

・研修することへの理解を得る

園内において互いの保育を見せ合う場合には、保育時間を変更しなければならないことも起こり得る。そのことについて、保護者や一部の経営者に理解が得にくい状況がある。よって、保育者が研修することが、一人ひとりの子どものよりよい成長につながることを説明していく必要がある。また、なるべく保育時間に影響しないように配慮し、何よりも子どもたちの負担にならないように工夫する必要がある。その点、外部から観察者を招いたり、ビデオで保育を記録するなどし、それをもとに保育後に吟味するという方法も有効だと考えられる。

・同僚関係を問い直す

いくら同僚といえども、他人の保育について語り、自分の意見を明確に表現することは、簡単なことではない。しかし、特定の人が話し、他の人が黙って聞いているというような状況や、権力的に評価し、評価される関係が固定化しては、園内研修の意味がない。ある個人から見えた事実やその個人の見方は、その研修と実践に対して様々な資源を提供している。保育者同士、あるいは保育者と外部の講師などが、それぞれに異なる見方や解釈を語り合うのは、互いを見方を評価し、正解・不正解を問うためではなく、多様な異なる視点に出会い、それぞれが自分の見方を問い直し、見方そのものを重層化させていくためである。つまり、新人や若手であっても、ベテランであっても、それぞれの立場から見えた事実を尊重し合い、それらをつき合わせ、見えてきた事柄を賞味し合いながら、自分の視点に生かしていこうとする同僚関係が、主体的な園内研修を支えるとともに、保育現場における保育者の専門性の向上にとって

重要だと考えられる。

5. 全体的考察

これまで概観してきたように、現職の幼稚園教員に対する研修は、一般的には、以前よりも園内・園外ともに充実してきていると言えるだろう。それは研修システムが整備されていること、国公立の園を中心に研修時間が確保されていること、及びその範囲と方法が明確なことにある。

文部科学省は「教員の資質向上」に関する委員会を持ち、経験年数に応じた研修体系を明確に打ち出している。また、市町村の教育委員会に指導主事を置き、公立幼稚園を中心にスーパービジョンを行っている。特にカリキュラムの検討や事例検討が多く行われ、日々の実践に即して専門性を向上していく取組みが重ねられているように見受けられる。

ただし、園、地域による格差、国公立と私立の格差は依然としてあり、都道府県教育委員会等が主催する研修に私立幼稚園教員の参加や促進していくことなどが課題として挙げられる。また、そのためには、研修のシステム構築だけでなく、当事者がいかに主体的に参加・参画できるかが問われることになり、各研修内容についてさらなる検討が必要となる。研修内容を検討するにあたっては、当事者のニーズや実践に即したものを取り入れていくとともに、各地域や養成大学等に、幼児教育に関するさまざまな支援の拠点機能を持たせることなどを検討し、現場・養成校・教育委員会が連携して研修内容を吟味していくことも視野に入れていく必要があるだろう。また、指導主事をはじめ、研修を行う側の専門性を問い直す必要もあり、保育の経験や専門性の高い人材を指導者としていくシステムが求められよう。

【表 1】

<p>国における 取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規採用教員研修 都道府県・政令指定都市が実施する新規採用教員研修について、モデル（資料 1 を参照）を示すとともに、研修事業費や指導員派遣のために必要な補助を行う。また、研修資料、ビデオ教材の作成配布なども実施している。 ○ 校長・教頭等中央研修講座（幼稚園部会） 幼稚園経営に必要な法的知識や学校教育の今日的課題などについての研修を主催。 ○ 幼稚園教育課程理解推進事業（中央協議会） 本協議会は各都道府県で実施している都道府県協議会に参加した幼稚園教諭や担当指導主事等を対象に、幼稚園教育の一層の振興・充実を図るため毎年 1 2 月に 2 日間の日程で行っている。平成 16 年度は、「幼稚園において、幼児と人やもののかかわりが重要であることを踏まえ、幼児の主体的な活動を確保するための物的・空間的環境をどのように構成していくか」を統一協議主題とし、幼稚園と小学校の連携に関するシンポジウムや幼稚園での保育の様子を映した教材ビデオの上映と協議主題解説を行った。 また、教育情報衛星通信ネットワーク「エル・ネット」を使い、各都道府県の受信会場へ配信を行う。 ○ 幼稚園担当指導主事・担当者会議 都道府県・指定都市教育委員会の幼稚園担当指導主事と都道府県知事・指定都市長部局の私立幼稚園担当者を対象に、幼稚園教育要領の趣旨の徹底や、地域に開かれた幼稚園づくりや預かり保育の推進など社会状況の変化に伴う諸課題について、行政としての今後の取組み方法などの研修を主催。
<p>地方公共団体における 取組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 幼稚園教育課程理解推進事業（都道府県協議会） 各都道府県において、幼稚園の教育課程の編成、運営・管理、保育技術等に関する専門的な講義、研究協議等を行なうことにより、幼稚園教育の振興・充実を図るための協議会を開催。 文部科学省、都道府県及び都道府県教育委員会の共催 <ul style="list-style-type: none"> ・教育課程研究協議会・・・幼稚園の教育課程の編成及び実施に伴う指導上の諸問題についての専門的な講義や研究協議等 ・保育技術協議会・・・カウンセリングマインドを生かした保育技術についての専門的な講義や研究協議等 ・園長等運営管理協議会・・・園長等に対する幼稚園の運営・管理に関する専門的な講義や研究協議等 ○ 多くの教育委員会においては、教職経験等に応じて受けるべき研修の時期や内容を

	<p>定めた教員研修実施計画を策定し、この計画に基づいて研修を実施。</p>
<p>関係団体における 取組み</p>	<p>関係団体においては、全国、ブロック、都道府県ごとに研修を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 全国国公立幼稚園長会 国公立の教職員等を対象とした研究協議会や研究大会を実施。 ○ 全日本私立幼稚園連合会 私立の教職員等を対象とした研究協議会や研究大会を実施。 ○ 全国幼稚園境域研究協議会 国公立の教職員を対象とした研究協議会や研究大会を実施。

【資料1】幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）

●目的

幼稚園等新規採用教員研修は、幼稚園並びに盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部(以下「幼稚園等」という。)の新任教員に対して、教育公務員特例法の規定に基づき、幼稚園等の教育水準の維持向上を図るため、現職研修の一環として、その職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施し、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ることを目的とする。

●内容

(1) 実施主体： 都道府県・指定都市教育委員会

(2) 事業内容： ①園外研修

教育センター等において、講義、演習等による研修を実施するとともに、宿泊研修を行う。

研修日数：年間10日間(うち宿泊研修4泊5日程度)

対象者：公立及び私立の幼稚園等の新任教員

②園内研修

園内において、研修指導員による指導及び助言による研修を実施する。

研修日数：年間10日間

対象者：公立の幼稚園等の新任教員

(3) 研修内容： 別紙研修項目例を参照

(4) 研修計画： 都道府県・指定都市教育委員会は、市町村教育委員会と連携・協力の上、園外研修及び園内研修の項目及び時期その他必要な事項について定めた研修計画を作成する。

(5) 運営協議会： ①都道府県・指定都市教育委員会は、研修計画の作成等についての協議を行うため、運営協議会を設置する。

②運営協議会は、教育委員会、知事部局及び幼稚園等の関係者等により構成する。

(6) 研修指導員： ①都道府県・指定都市教育委員会の事務局に、非常勤の研修指導員を置く。

②研修指導員は、幼稚園等において新任教員に対する指導及び助言を行う。

その他

各幼稚園等においては、幼稚園等新規採用教員研修として行われる研修のほか、所属の教員(園長及び教頭を含む。)による指導等を行い、新任教員がその職務を遂行するに当たって必要な事項が修得されるよう配慮する。

(別紙) 一 幼稚園等新規採用教員研修の研修項目例一

	園外研修	園内研修
基礎的素養	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園教育の現状と課題 ・ 幼稚園の組織と運営 ・ 教員のサービスと心構え ・ 幼稚園教育の基本 ・ 同和教育 ・ 心身に障害のある幼児の理解 ・ 小学校教育との連携 ・ 体験的研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園の教育目標、方針の理解 ・ 地域の理解と活用 ・ 園務分掌 ・ 健康安全指導の進め方
学級経営	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学級経営の意義 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学級事務の進め方 ・ 保護者の理解と家庭との連携の仕方 ・ 保護者会の進め方
教育課程 (指導計画)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育目標と教育課程 ・ 指導計画の作成 ・ 保育参観と研究保育 ・ 園具、教具、視聴覚機器等の活用 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週、日案の作成の方法 ・ 指導の実際 ・ 遊びや生活の仕方の指導と実際 ・ 行事の考え方と実際 ・ 環境構成の考え方と実際 ・ 園具、教具等の工夫 ・ 保育の展開と反省・評価
幼児理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児の発達の理解 ・ 幼児理解と評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児の理解と指導の実際 ・ 幼稚園教育における評価の考え方 ・ 記録の取り方と指導要録の記入の実際

- (注) 1 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の現状と課題」では、各地域における実情等に配慮すること。
- 2 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の基本」では、“環境を通して行う際に重視すべき事項”についても配慮すること。
- 3 基礎的素養における研修項目「体験的研修」では、自然体験・観察、ゲーム、音楽・リズム・造形・身体表現、体育、飼育・栽培物の世話等についての指導等の観点に配慮すること。
- 4 教育課程(指導計画)における研修項目「指導の実際」では、遊びを中心とした幼稚園生活の流れを通して、総合的な指導を行うことに十分配慮すること。なお、歌の指導、絵本の読み方、飼育・栽培物の世話、食事や片づけ等、実技を中心とした観点にも配慮すること。
- 5 幼児理解・評価における研修項目「幼児の理解と指導の実際」では、具体的な場面の中で一人一人の幼児に応じた指導を進める観点に配慮すること。

○研修項目例の利用に当たっての留意事項

1. 研修項目例については、各研修項目のねらいを明確にするため4領域に分けて例示しているが、研

修項目を設定するに当たっては、必要に応じて領域間の統廃合を行う等、適切に配慮すること。

2. 研修項目については、例示してある研修項目を組み合わせたり、必要に応じて加除する等・地域や学校の実情に応じて工夫すること。
3. 研修項目を実施する時期については、それぞれの研修項目の関連等に配慮して、適切に設定すること。なお、園外研修については、学期始め(始業式までの間)や長期休業期間等に集中的に行うことについて配慮すること。
4. 研修項目を実施するに当たっての所要時間については、それぞれの内容に応じて、適切に設定すること。
5. 盲学校・聾学校及び養護学校の幼稚部にかかる研修項目の設定に当たっては、これらの学校における初任者研修の年間研修項目例を参考の上、心身障害教育に関する基本的内容を盛り込むなど、新任教員の所属する学校の実態等に応じて適切に配慮すること。

【資料2】保育技術専門講座内容例（参考）

幼児理解に関する内容	具体的な援助に関する内容	保護者との相談に関する内容
●幼児の内面を理解するための基本的姿勢と実際	●心の動きに添った援助の考え方と実際	●カウンセリングマインドを生かした相談の進め方
【講義】 －幼児理解を深めるための教師の姿勢－	【講義】 －幼児を育てる教師の応答－	【講義】 －教育相談の基本的考え方－
【演習】 －幼児のサインを感じとる－ (映像を基にしたグループ演習)	【演習】 －心の動きに添った教師のかかわり－ (映像を基にしたグループ演習)	【演習】 －母親の悩みに応える－ (事例研究・ロールプレイ)

(注) ロールプレイ：参加者がそれぞれ役割（教師の役、幼児の役、保護者の役など）を演ずることによって行う演習の方法

【資料3】教育公務員特例法改正（平成14年6月）の概要（幼稚園関係）

- 1 小学校等の教諭等の任命権者は小学校等の教諭等に対して、その在職期間が10年（特別の事情がある場合には、10年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修を実施しなければならないこととする。
- 2 任命権者は、10年経験者研修を実施するに当たり、10年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに10年経験者研修に関する計画書を作成しなければならないこととする。
- 3 任命権者が定める10年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならないこととする。
- 4 この法律は、平成15年4月1日から施行する。
- 5 市町村（指定都市を除く）の設置する幼稚園の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないこととする。

【資料4】教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）

教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について（通知）

平成14年8月8日付 14文科初第575号

各都道府県教育委員会・各指定都市教育委員会・各中核市教育委員会
附属学校を置く各国立大学長・国立久里浜養護学校長あて
文 部 科 学 事 務 次 官 通 知

このたび、別添のとおり、「教育公務員特例法の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）が、平成14年6月12日法律第63号をもって公布され、平成15年4月1日から施行されることとなりました。

今回の改正の趣旨、要点及び留意事項は、下記のとおりですので、各位におかれては、事務処理上遺漏のないように願います。

各都道府県教育委員会におかれては、域内の関係者に対して、今回の改正の趣旨について周知を図るとともに、必要な指導、助言又は援助をお願いします。

記

第1 改正法の趣旨

平成14年度から全国の小・中学校で実施されている新しい学習指導要領等の下、基礎・基本を確実に身に付けさせ、自ら学び考える力などを育成し、確かな学力の向上を図るとともに、心の教育の充実を図るためには、実際に指導に当たる教諭等にこれまで以上の指導力が必要とされていることから、教育公務員

特例法（以下「法」という。）を改正して、教諭等としての在職期間が10年に達した者に対する個々の能力、適性等に応じた研修を制度化するものであること。

第2 改正法の概要

1 10年経験者研修関係

- (1) 小学校等の教諭等の任命権者は、小学校等の教諭等に対して、その在職期間が10年（特別の事情がある場合には、10年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて必要な事項に関する研修（以下「10年経験者研修」という。）を実施しなければならないこととする。 （法第20条の3第1項関係）
- (2) 任命権者は、10年経験者研修を実施するに当たり、10年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに10年経験者研修に関する計画書を作成しなければならないこととする。 （法第20条の3第2項関係）
- (3) 任命権者が定める10年経験者研修に関する計画は、教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものとして樹立されなければならないこととする。 （法第20条の4関係）

2 施行期日

- (1) 改正法は、平成15年4月1日から施行すること。 （改正法附則第1条関係）

3 その他

- (1) 市町村の設置する幼稚園の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該市町村を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないこと等とする。 （改正法附則第2条関係）
- (2) 指定都市及び中核市の県費負担教職員に対する10年経験者研修は当該指定都市又は当該中核市の教育委員会が、市町村の設置する中等教育学校の県費負担教職員に対する10年経験者研修は当該市町村の教育委員会がそれぞれ行うこととする。 （改正法附則第3条関係）
- (3) 中核市の設置する盲学校、聾（ろう）学校及び養護学校の幼稚部の教諭等に対する10年経験者研修は、当分の間、当該中核市を包括する都道府県の教育委員会が実施しなければならないこととする。 （改正法附則第3条関係）

第3 留意事項

1 対象となる教諭等

- (1) 改正法第20条の3第1項の「在職期間」とは、国立、公立又は私立の小学校等の教諭等として在職した期間（臨時的に任用された期間を除く。）であること。
- (2) 在職期間が10年に達した後相当の期間内に実施することとするが、特別の事情がある場合には、10年を標準として、任命権者が定めた年数に達した後相当の期間内に実施すること。
この相当の期間内とは、10年に達した日から1年以内に10年経験者研修を開始することを意味すること。

また、特別の事情がある場合としては、

- ① 在職年数が10年に達した教諭等の状況や、研修の体系的な整備に関する考え方との調

整のため、10年とは異なる年数を定めることが適切な場合

- ② 学校種ごとに、在職年数が10年に達した教諭等の状況の違い等があるため、学校種ごとに、異なる年数を定めること（例えば、小学校は12年、中学校は9年、盲・聾・養護学校は11年と定めること）が適切な場合
- ③ 10年経験者研修の全部又は一部を教科別を実施していること等から、本来研修を実施すべき時期に対象となる教諭等の数が少なく、複数年度分を併せて実施することが適切な場合
- ④ 対象となる教諭等の数が多いため、本来研修を実施すべき時期に一斉に実施することが困難であり、一部の教諭等について実施時期を早める又は遅らせることが適切な場合
- ⑤ 対象となる教諭等が配置されている学校の状況等により、本来研修を実施すべき時期に実施することが困難であるため、実施時期を早める又は遅らせることが適切な場合等が考えられ、これらの場合には、任命権者は、各々の事情に応じて、10年と数年程度、異なる年数を定めることが可能であること。

2 10年経験者研修の具体的な内容及び方法等

- (1) 各任命権者においては、下記(2)及び(3)を参考にして、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、様々な創意工夫を凝らしていただきたいこと。
- (2) 文部科学省としては、10年経験者研修の概要としては下記のを想定していること。
 - ① 研修の実施に当たり、事前に、個々の教諭等の能力、適性等を評価し、教諭等ごとに研修計画書を作成すること。
 - ② 夏季・冬季の長期休業期間等に、20日間程度、教育センター等において研修を実施すること。
 - ③ 課業期間に、20日間程度、長期休業期間中の研修において修得した知識や経験を基に、主として校内において研修を実施すること。
 - ④ 研修終了時に、個々の教員の能力、適性等を再び評価し、その結果を、その後の研修等に活用すること。

なお、

- ア ②及び③において、20日間程度としているのは参考にすぎず、各任命権者において、各々の実情や研修の必要性に応じて、20日を下回る日数や上回る日数を定めることや、個々の教諭等ごとに異なる日数を定めることも可能であること。また、幼稚園については、②及び③ともに、10日程度を想定していること。
 - イ ②の教育センター等における研修は、既存の研修を活用することや、一部を課業期間中に実施することも考えられること。また、研修を実施する場所についても、教育センター以外も考えられること。
 - ウ 任命権者において、特に、教育センターや学校内においては実施できないような専門的な内容の研修を受講させることが適切であると判断した場合等には、大学、大学院等の授業参加を研修と位置付けることや、民間組織等が開設する研修コース等を活用することも考えられること。
- (3) 文部科学省として、10年経験者研修の具体的な内容及び方法については下記のを想定していること。

① 長期休業期間等における研修

ア 教科指導, 生徒指導等に関する研修

指導力に優れた教諭等や指導主事を講師として, 少人数形式による模擬授業や教材研究, ケーススタディー等を通じた研修を実施

なお, この中には, 道徳, 特別活動, 総合的な学習の時間等に関する研修も含まれること。

イ 適性に応じた得意分野づくり等の選択研修

社会体験研修, 情報教育や環境教育, カウンセリング, 学習障害, 特殊教育等について専門的な研修を実施

② 課業期間における研修

基本的に, 学校内において, 校長の下, 実際の授業実践を通じた授業研究や教材研究, 特定課題研究等を通じた研修を実施

なお, ①及び②以外にも, 学校評価, 情報提供や学校運営等の喫緊の課題に関する研修も想定していること。

- (4) (2)及び(3)については, 別紙1及び2を参照されたいこと。なお, 文部科学省としては, 10年経験者研修の実施期間としては, 1年以内を想定していること。

3 評価及び研修計画書の作成等

- (1) 科学省としては, 評価及び研修計画書の作成の概要として, 下記のことを想定していること。各任命権者においては, これを参考にして, 各々の実情に応じて, 様々な創意工夫を凝らし, 有意義な10年経験者研修を実施する上で必要かつ適切な評価及び研修計画書の作成をしていただきたいこと。

① 各任命権者において, 教育センター等において実施する10年経験者研修の内容等を踏まえつつ, 10年経験者研修を受ける教諭等の能力, 適性等について評価を行うための評価基準を作成する。

② 校長は, ①の評価基準に基づいて, 教頭や教務主任等を活用すること等により, 評価案及び研修計画書案の作成を行い, 教育委員会に提出する。

この際, 指導主事等も, 校長による評価案及び研修計画書案の作成に協力することが望ましい。

③ 教育委員会は, 校長より提出された評価案及び研修計画書案について, 必要な調整を行い, 決定する。

④ 校長が, 対象となる教諭等に対し, 研修計画書に基づき, 10年経験者研修を受けるよう職務上の命令を発する。

なお, 県費負担教職員については, 評価及び研修計画書の作成は, 都道府県教育委員会ではなく, 市町村教育委員会が行うものであること(法第20条の3第2項及び法第20条の2第2項参照)。また, 評価基準については, 文部科学省として想定している例を追って送付することとしており, 各任命権者においては, これを参考としつつ各々の事情に応じて様々な創意工夫を凝らしていただきたいこと。

- (2) 評価や研修計画書の作成に当たり, 教諭等自身に自己評価を行わせ, それを聴取することや, 教諭等の意見や希望を参考として聴取することは, 教諭等自身に自らの課題や適性, 得意分野等を再確認させ, 研修意欲を喚起するとともに, 研修内容をより適切なものとするうえで, 望

ましいと考えていること。

ただし、評価や研修計画の作成は、任命権者の権限と責任において行うべきものであり、本人の自己評価や意見等をそのまま評価や研修計画に反映させることは不適切であること。

- (3) 決定した評価や研修計画については、教諭等自身が、自らの課題を明確に認識して研修に取り組むことが望ましいことから、必要に応じて教諭等に示して説明することも考えられること。
- (4) 10年経験者研修終了後も、引き続き10年経験者研修を受けた教諭等の資質の向上を図っていくため、研修終了時に、再度、評価を行い、その結果を、当該教諭等に対する今後の指導や研修に活用していくことが望ましいこと。また、この評価の結果についても、必要に応じて教諭等に示して説明することも考えられること。

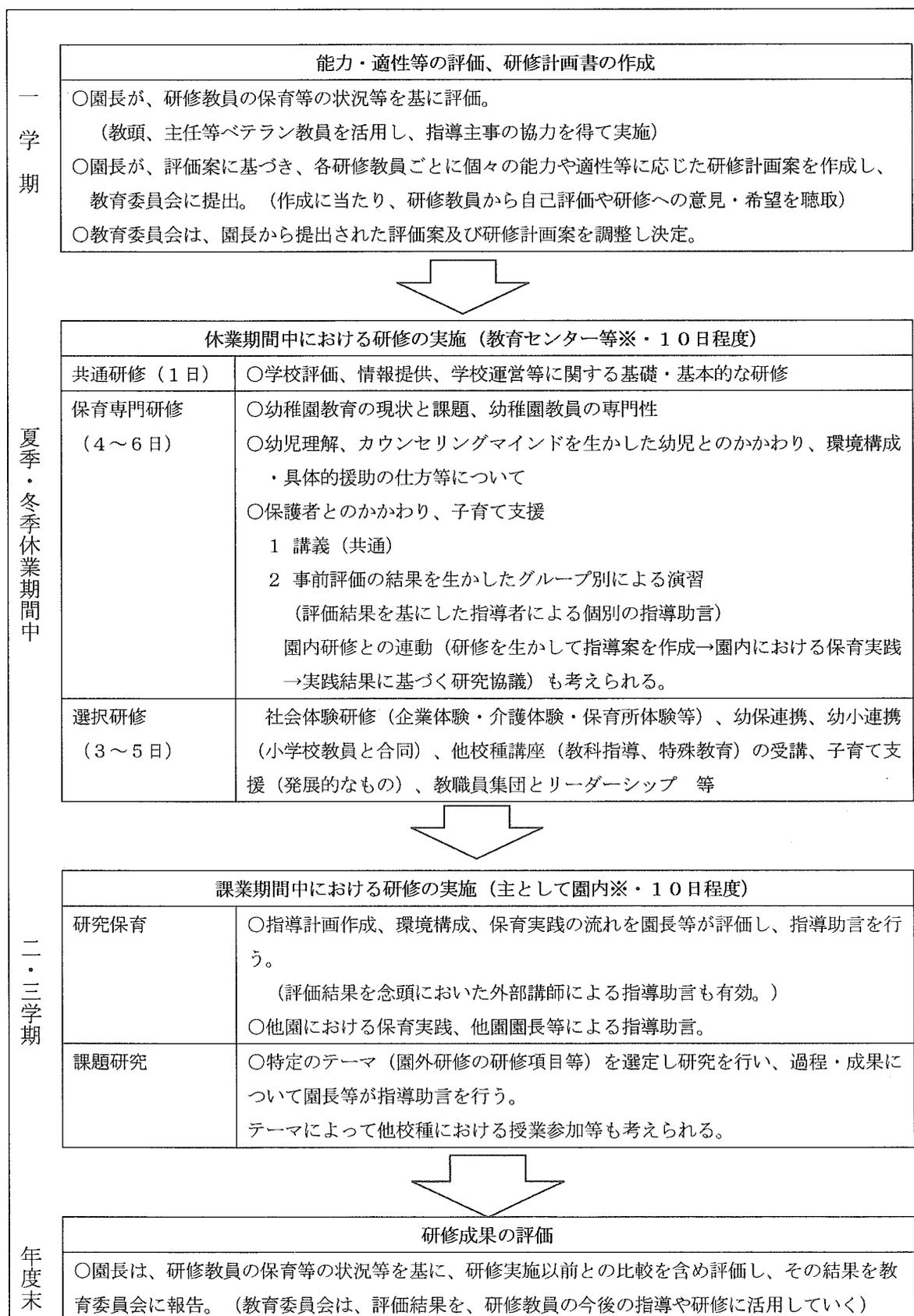
なお、10年経験者研修終了時における評価は、上記の趣旨から行われるものであり、その評価結果が直ちに勤務評定につながるものではないこと。

4 その他

- (1) 10年経験者研修を実施するに当たって、各任命権者及び校長は、授業等の校務に支障がないよう、また、研修の時間を十分に取ることができるよう、人事異動や各学校における校務分掌等において十分に配慮を行うこと。
- (2) 各任命権者においては、10年経験者研修が、十分に効果をあげ得るよう、10年経験者研修に関する計画の策定や、その評価に当たっては、校長会等の関係者等と連携し、教員のニーズや学校現場の意見を反映させることが望ましいこと。
- (3) 10年経験者研修終了時における当該研修を受けた教諭等についての成果や当該教諭等を対象としたアンケート調査等を活用すること等によって、10年経験者研修の内容等を改善していくことが望ましいこと。
- (4) 各任命権者においては、10年経験者研修の実施にあたって、現在実施している研修の精選や見直しを積極的に行っていただきたいこと。
- (5) これからの学校教育においては、様々な得意分野や専門分野を持った教職員が連携協力して教育効果等を高めることが必要とされていることから、養護教諭、学校事務職員、学校栄養職員等についても、これらの専門性を高め、学校運営への積極的な参加を促す観点から、研修内容の見直しや充実に努めること。
- (6) 職務上の命令による研修だけでなく、教員が自ら行う自主研修も大事であることから、各任命権者においては、自主研修について、場の提供や情報の提供等、奨励や支援に努めること。
- (7) 私立学校において「10年経験者研修」を行う際に、個々の私立学校では対応が難しいものについて、例えば、教育センター等における10年経験者研修に私立学校の教諭等の参加を認めるなど、各任命権者においては、適宜その実施に協力することについて検討していただきたいこと。
- (8) 法第20条の3第1項に規定する在職期間の計算方法、10年経験者研修を実施する期間、10年経験者研修の対象から除く者については、追って政令で定めることとしていること。

※別紙1「10年経験者研修イメージ案（中学校・高校）」については記載しない。

【資料5】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）」



※任命権者において、特に、教育センターや園内においては実施できないような専門的な内容の研修を受講させることが適切であると判断した場合等には、大学、大学院等の授業参加を研修と位置付けることや、民間組織等が開設する研修コース等を活用することも考えられる。

【資料6】10年経験者研修に係る評価項目等の参考例について

10年経験者研修に係る評価項目等の参考例について

平成14年10月17日付け 14初教職第18号

各都道府県教育委員会・各指定都市教育委員会・各中核市教育委員会
附属学校を置く各国立大学長・国立久里浜養護学校長あて

標記について、「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について」（平成14年8月8日付14文科初第575号文部科学事務次官通知）（以下「通知」という。）において、追って送付することとしておりました10年経験者研修に係る評価基準として文部科学省が想定している例を送付します。

記

1 10年経験者研修に係る評価項目等の参考例について

これまで、各任命権者においては、教諭等の学習指導や生徒指導等に関する指導力の向上を図るため、研修や指導等を行うに当たり、教諭等のこれらに関する能力や適性等について様々な形で評価が行われてきたものと考えている。

今回、新たに設けた10年経験者研修も、教諭等の教科指導や生徒指導等に関する指導力の向上を趣旨としており、各任命権者においては、これまでの評価に関する経験等を基に、この「10年経験者研修に係る評価項目等の参考例について」を参考としつつ、各々が実施する10年経験者研修の具体的な内容・方法等を踏まえて、それぞれ創意工夫を凝らして評価を行い、10年経験者研修の円滑な実施に努めていただきたい。

2 別紙1及び別紙2の「評価項目等の参考例」について

10年経験者研修は、通知においても示したとおり、教諭等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て実施されることを想定していることから、学習指導や学級経営等に関する評価項目を設けて評価を行うとともに、適性或研修履歴等の経験等についても評価を行うことを想定しており、これら全体をまとめて示したものが別紙1及び別紙2の「評価項目等の参考例」である。

これらの「評価項目等の参考例」は、通知の別紙1「10年経験者研修のイメージ案(中学校・高等学校)」及び別紙2「10年経験者研修のイメージ案(幼稚園)」において示している10年経験者研修の内容・方法等を想定して作成したものであるため、中学校及び幼稚園の教諭等を対象としており、他の学校種に係る評価項目については、これらを参考としつつ、各任命権者において、各学校種の特性等も踏まえ、様々な創意工夫を凝らして作成していただきたい。

※別紙1「10年経験者研修に係る評価項目等の参考例（中学校・高等学校について）」は記載しない。

別紙2 評価項目等の参考例について（幼稚園）

I 評価項目について

以下の丸数字は、評価に当たっての考慮事項の例であり、これら以外の事項もあり得るものである。

1 幼児の指導に関する評価項目

(1) 計画

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 園の教育課程の具体的実施計画として、長期、短期の指導計画を構造的に作成している
- ② 個々の幼児の理解と発達状況に対応した指導計画を作成している
- ③ 日々の保育の記録をとり、自ら検討するとともに教員間で話し合い、次の指導計画に生かしている
- ④ ティーム保育の場合に、互いの考えを十分に理解し合い指導計画を作成している

(2) 環境の設定

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 幼児の自発的な活動を引き出し、ねらいを達成できる用具、材料を適切に準備し配置している
- ② 他学級との関係、自然環境、地域の特徴なども生かす保育の場の設定をしている
- ③ 季節、一日の流れなどの時間的要因も環境として捉えて、保育に生かすよう配慮している
- ④ 幼児の実際の活動に合わせ、的確に環境を再構成できる

(3) 保育の方法・展開

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 個々の幼児の特性を理解し、担当の幼児同士の関係を的確に把握している
- ② 温かい態度で受けとめることによって、幼児の緊張、不安をうまく解消している
- ③ 個々に応じた働きかけにより、信頼関係を早期に築くことができる
- ④ 幼児と共に活動することを心から楽しむことができる
- ⑤ 幼児と共感し、満足感や心の安定を与えている
- ⑥ 活動の中で、善悪の判断、思いやりの気持ちなどを、適切な言葉と行動で示している
- ⑦ 個々に応じた適切な援助を行っている

2 学級経営その他に関する評価項目

(1) 学級経営

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 個々の幼児を学級の一員として大切にすることにより、幼児同士もお互いを大切にする学級になっている
- ② 施設設備の安全管理、幼児への安全指導が万全である

(2) 保護者への対応

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 家庭との連携が緊密で、個々の幼児について入園前や、家庭での生活の様子も把握し保育に生かしている
- ② 保護者と話をする機会をできるだけ設け、保育に生かすとともに子育ての相談相手となっている
- ③ 事故、問題などが起きた場合の保護者への説明、対応が迅速で的確である

(3) 地域との関係

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 機会をとらえて地域の人に幼稚園を理解してもらうよう努力している
- ② 地域の行事などに積極的に参加しようとする姿勢がある
- ③ 地域の人材、施設、自然などを保育に組み入れようという意識を持っている

(4) 園務

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 全体の運営方針・目標を把握し、職務全般に反映させている
- ② 園の運営について自分のこととして常に考え、職員会議等においても建設的な発言をする
- ③ 必要に応じて園長などにきちんと報告、連絡、相談を行う

(5) 向上心

(評価に当たっての考慮次項の例)

- ① 自分の保育の評価を的確に行い、改善を図っている
- ② 園など職場が用意した研修機会に積極的に参加し資質向上に努めている
- ③ 自主的に園外の研修等に参加し、研修成果を実践に生かしている

【留意点】

- (1) 10年経験者研修の具体的な研修内容には、「教育公務員特例法の一部を改正する法律等の公布について」(平成14年8月8日付文部科学事務次官通知)で示したイメージ案のとおり幼児の指導等に関する研修が含まれることを想定しており、それらに関する評価項目も定められるものと考えているが、具体的な評価項目の定め方(項目の分け方、種類、詳細さ等)については、前記1及び2にあるものも参考としつつ、各研修実施者において、各々の実施する10年経験者研修の具体的な内容・方法を踏まえて検討されたいと考えていること。
- (2) 各評価項目の評価については、その評価結果を具体的な研修内容・方法に活用することを想定して、各任命権者において検討されたいこと。なお、参考として示すならば、
 - 1 在職期間が10年を経過した教諭に求められる最低限の程度を満たしていない
 - 2 在職期間が10年を経過した教諭に求められる最低限の程度を満たしている
 - 3 在職期間が10年を経過した教諭に求められる一般的な程度を十分に満たしている
 - 4 在職期間が10年を経過した教諭に求められる程度以上に、優れている等に分けることが考えられること。
- (3) (2)の評価方法による評価を行うとともに、各評価項目に関連して、伸ばすべき優れた点や改善すべき点など、10年経験者研修を実施する上で留意すべき事項を記入する欄を設けることも考えられること。

II 適性の評価について

個々の教員の能力、適性等に応じて実施するという10年経験者研修の趣旨に鑑み、評価項目にとらわれず得意分野として伸ばすべき特に優れた指導力等を有する分野等を記入する欄を設けることが考えられる。

III 研修履歴等の経験等の評価について

過去の研修履歴や、それまで勤務した幼稚園における勤務経験その他、10年経験者研修を実施する上で、留意すべき事項を記入する欄を設けることが考えられる。

3. 考察

- ①幼稚園は一般的に、教育に関する研修は園内・園外ともに充実している。それは研修時間が確保されていること、研修システムが整備されていること、及びその範囲と方法が明確なことに拠ろう。文科省は「教員の資質向上」に関する委員会を持ち、経験年数に応じた研修体系を明確にしている。また市町村の教育委員会に指導主事を置き、公立幼稚園を中心にスーパービジョンを行っている。特にカリキュラムの検討や事例検討が多く行われ、教育実践に関する専門性が積み重ねられている。
- ②ただし園による格差があり、先の中央教育審議会答申でも、今後は都道府県教育委員会等が主催する研修に私立幼稚園教諭の参加や参画を促進する必要があるとしている。
- ③研修の実効性を高めるためには、システム構築にとどまらず、当事者がいかに主体的に研修に参加・参画できるかが問われるところである。
- ④また指導主事は必ずしも幼稚園教育の専門家ではなく、学校教育の専門家である場合も少なくないことから、幼稚園の実践へのスーパービジョンとしては課題もある。今後は、保育の経験を積んだ人材を指導者としていくシステムが求められよう。

〈保育所〉

- ⑤保育所では、幅広い内容の研修が組まれている。保育内容に加えて、養護・乳児保育・障害児保育・保健医療・安全・子育て支援に関して、経験年数に応じた多様なレベルの研修が組まれている。保育所に求められる機能の拡大にともなって、研修内容も拡充してきている。また監査での指導によって、一般的に研修が

促進されている。

- ⑥各保育団体が経験年数に応じた各種研修を全国的に展開しており、研修体系が整備されている。例えば、初任者研修、主任保育士研修や経験に応じた各種の保育所長研修がある。国は保育団体に研修を委託している。
- ⑦研修主体が明確でない点と、研修担当者が必ずしも保育所の経験や研修に関する専門性を持たないことが課題である。またそれらの研修が職位や資格のステップアップにつながらないことが、意欲や社会的認知を高める上での課題となっている。
- ⑧臨床心理士や介護福祉士などの他職種をみると、職能団体や学会が積極的に研修に取り組んでいる。それらに比べると保育士のこれらによる研修は少ないといえよう。
- ⑨保育士研修のワークショップ形式の研修が増えていることが近年の特徴であり、このような研修方法・内容の向上が、参加者の意欲や研修効果を高めている。
- ⑩保育所は機能・規制緩和の拡大、これにともなう非常勤職員の増加や費用の節減によって、研修時間の確保が難しい現状にある。研修が充実するための前提として、これを行うことができる条件整備が求められる。

〈幼保一体化施設〉

- ⑪保育・教育・子育て支援を統合した機能を持つ施設では、保育所担当者が保育所研修、幼稚園担当者が幼稚園研修を受けることが多い。施設全体としては、自ずと双方の内容に刺激をうけている。
- ⑫その結果として、職員が融合して互いに良い影響を及ぼす場合がある。一方で研修によってそれぞれの文化の違いが明確になりこれに固執すると対決が生じることもある。

⑬現状では保育所と幼稚園を利用している家庭の生活スタイルや意識には差異がある。両者が出会う一体化施設は、地域生活の融和と安定に有意の影響を与える場となりうる。ただし先の職員同士の関係にもみられるように、文化の違う者同士の出会いが自ずと良い結果を生み出すとは限らず、両者の融合には施設による細やかな援助が必要である。この点から、一体化施設の職員の研修には、このような保護者同士の関係をいかに形成する力を培うかという、親支援の内容を組み込むことが不可欠である。

⑭一体化施設は教育委員会が所管するケースが増えているが、この場合、保育所サイドからの助言を得られにくいことが課題である。一体化施設の研修では、保育所と幼稚園のそれぞれの経験者や専門家が協力して研修に参加することが望まれる。

⑮保育・教育・子育て支援を統合した機能を持つ施設における研修についての今後の課題として、第一に、職員が公平に研修を受けられるように、勤務内容や研修の方法を工夫することが挙げられる。第二に両研修の内容を意図的にミックスしていく。例えば以下のことが考えられよう。

- ・一人一人が双方の研修内容を受けられるように研修や担当のローテーションを組み合わせる。
- ・研修報告を全体で行うなど。
- ・保育実践に関するインフォーマルな会話を、意図的に活用して、実践検討の場とする。
- ・業務の分担や見直しを行ない、限られた時間を有効に活用する。
- ・在宅で子育てをしている親子のための園庭開放等を工夫し、母親やボランティアを活用することによって、職員の研修時

間を確保する。