

平成 21 年度 文部科学省委託事業

幼児教育の改善・充実調査研究

幼稚園における幼児教育支援方策に関する調査研究

幼稚園教員等の研修の在り方

調査報告書（簡易版）

平成 22 年 3 月

特定非営利活動法人

u-School 推進コンソーシアム(USEC)

目次

第1章 本事業の主旨と概要	3
第1節 本事業実施上の基本的な考え方	3
第2節 事業目的	3
第1項 調査研究の背景	3
第2項 調査研究の目的	3
第3節 事業方法等	4
第1項 調査対象の選定	4
第2項 調査研究の手段と成果物	5
第3項 調査先の集計	6
第2章 調査結果とその分析	7
第1節 研修の定義と分類	7
第2節 研修の意義と効用	8
第3節 分類ごとの研修の実施状況と分析	9
第1項 園内での日常的な振り返り	9
第2項 園主催の外部研修、園内における公的・私的な研修	15
第3項 集合研修（公的・私的）	17
第4項 個人の自己研鑽の取り組み	21
第4節 その他の課題	21
第3章 調査結果を受けた解決策の提言	23
第1節 行政の取り組み	23
第2節 園における日常的な取り組み	25
第3節 発展的な取り組み	27
巻末資料	29

執筆責任者 平林 慶史（NPO 法人 u-School 推進コンソーシアム 教育・研究担当理事）

執筆 市磯 世都子（NPO 法人 u-School 推進コンソーシアム 調査員）

所属は平成 22 年 3 月現在

平成 21 年度 文部科学省委託事業
幼児教育の改善・充実調査研究 報告書

作成 NPO 法人 u-School 推進コンソーシアム

住所 東京都新宿区高田馬場 2-14-2 新陽ビル 7 階

TEL 03-5155-7578

代表者 理事（会長） 伊平 保夫

発行日 平成 22 年 3 月 31 日

印刷所 有限会社プリントフォー

第1章 本事業の主旨と概要

第1節 本事業実施上の基本的な考え方

本調査研究は、全国の幼稚園における教員研修の実施状況の把握、全国の幼稚園における教員研修ニーズ及び幼稚園教諭の専門性についての理解の実態の把握、幼稚園教員の研修・学習ニーズが高いと思われる事項についての理解および指導・支援状況の把握、幼稚園教員研修の好事例を抽出・調査して紹介すること、そしてそれらを踏まえた幼稚園教員研修の充実・改善に向けた課題とその解決策の提示を目的として行われた。

わが国における幼稚園教員の研修実態については、その基礎的データが不十分である。その理由としては、都道府県（地域）によって幼稚園行政に大きな差があり、それに伴って教育・研修に関しても法に定められた最低限度の部分以外は大きく異なっていることが挙げられる。今後の幼稚園教員の教育・研修のあり方を考える上で参考になるデータ・示唆を、比較的多様な観点から提示することが、本調査研究のミッションである。

第2節 事業目的

第1項 調査研究の背景

（1）幼稚園教員等の研修の実態が可視化されていない

公的研究成果や書籍・WEB等で公開されている研究成果の中に、全国的な幼稚園等教員の研修の実態調査を行ったものは見受けられない。一部、幼稚園に対するアンケート等が行われているが、教員個々のニーズ調査や、研修の具体的な設計・アウトカム等に関する実態は、まだ可視化されていないと考えられる。

（2）幼稚園教員は「反省的实践家」に位置づけられる専門職である

幼稚園教員という専門職は、養成機関で学んだ知識・スキルだけで高度な実践を行えるものではない。むしろ、常に自らの実践を振り返り、改善点を探しながら専門職として成長するという側面が強い。園内研修や事例研究等も体系的な形式知について行われるのではなく、園ごとに独自の学習文化が培われ、徒弟的なケーススタディ指導が行われてきたと考えられる。

すなわち、幼稚園教員の研修を規格化し、パッケージ化することは非常に難しく、教諭の「反省」の機会および、熟練者の営みに学ぶ機会を増やすことが方策として考えられる。

第2項 調査研究の目的

以上の背景から、本調査研究の目的を以下のように設定した。

- 全国の幼稚園における教員研修の実施状況の把握
 - ・ 幼稚園管理者の研修実施状況の把握

- ・ 幼稚園教員が考える研修の成果に対する認識の把握
- ・ 幼稚園教員の「反省的実践」をサポートする研修・支援がどの程度行われているかの実態把握
- 全国の幼稚園における教員研修ニーズ及び、幼稚園教諭の専門性についての理解の実態把握
 - ・ 幼稚園管理者の研修ニーズの把握
 - ・ 幼稚園教員の研修ニーズ・学習ニーズの把握
 - ・ 幼稚園教員自身が、その専門性をどのように認識し、どのように伸ばしていきたいと考えているかを把握すること
- 幼稚園教員の研修・学習ニーズが高いと思われる事項についての、理解度および指導・支援状況の把握
 - ・ 地域や家庭、小学校や保育園との連携・接続について
 - ・ 子どもの多様化、家庭環境の複雑化等への対応について
 - ・ 幼稚園教員としてのアイデンティティの確立およびセルフケアについて
- 幼稚園教員研修の好事例を抽出・調査し、記述・紹介すること
 - ・ 実態調査に基づき、「好事例」の要素を絞り込むこと
 - ・ 他園が参考にできるような事例の記述・紹介を行うこと

第3節 事業方法等

第1項 調査対象の選定

当初提案では、全国から無作為に抽出して「実態把握」を行うことが主であったが、昨今の情勢も鑑み「成果を施策に活かせる調査研究」という側面を強め、ある程度切り口を絞り込んだ形で行うという方針に変更した。したがって、調査対象の抽出を（事例調査・質問紙調査とも）都道府県を限定して行う形に変更し、都道府県別の比較を行えるようにすることとした。

- 分析軸
 - ・ 公立園 / 私立園比
 - ・ 都市部 / 地方部
- 対象都道府県
 - ・ 北海道（事例：札幌都市圏の私立幼稚園 / 地方部の私立幼稚園）
 - ・ 秋田県（事例：秋田市内の私立幼稚園 / 地方部の私立幼稚園）
 - ・ 神奈川県（事例：横浜市内の私立幼稚園 / 都市部の小規模私立幼稚園）
 - ・ 静岡県（事例：地方部の公立幼稚園）

- ・ 岐阜県（事例：都市部の私立幼稚園）
- ・ 大阪府（事例：都市部の私立幼稚園 / 都市部の公立幼稚園）
- ・ 徳島県（事例：徳島市の公立幼稚園 / 地方部の公立幼稚園）
- ・ 福岡県（事例：春日市の私立幼稚園 / 地方部の私立幼稚園）
- ・ 沖縄県（事例：那覇市の公立幼稚園 / 地方部の公立幼稚園）

第2項 調査研究の手段と成果物

（1）質問紙調査

[幼稚園管理者（園長・主任等）への調査]

対象都道府県の幼稚園から、国公立 100 園程度・私立 150 園程度を抽出し、これらを対象に質問紙調査を行う。調査対象園の数は合計 250 園で、概ね統計的な信頼性を確保できると考えた。実際の回答率は約 52%であり、129 園のサンプルで分析が行われた。調査項目としては、以下のような内容で行われた。

- 新人研修の実施状況とその内容
- 現職（年次）研修の実施状況とその内容
- 研修時間の確保状況と、そのための工夫
- 研修内容への満足度と、研修内容向上のための工夫
- 外部講師の活用や、行政主催の集合研修等への参加状況
- 若手教員全般に対する、管理者としての課題と認識
- 幼稚園教員をどのような専門職と認識しているか

[幼稚園教員（個人）への調査]

先に抽出した園に所属する教員を対象に質問紙調査を行う。対象は各園の一般教員 4 名とし、母集団は 1000 程度を見込む。回答する教員に関しては、概ね経験年数 3 年未満の若手から 2 名、経験年数 3 年以上の中堅・ベテランから 2 名に依頼する。また、教員個々のプライバシーの問題に配慮して、密封の上で園管理者が取りまとめて返送する形態を取った。

調査項目としては、以下のような内容で行われた。

- 新人研修を受けたか？それはどのように役に立っているか？
- 現職研修を受けているか？それはどのように役に立っているか？
- 研修内容への満足度と要望
- 幼稚園教員をどのような専門職と認識しているか
- 現在の悩みやストレス状態
- 保護者や家庭との連携・コミュニケーションについての質問
- 発達障害や特別支援を要する子どもについての質問

(2) 事例調査

[調査対象の抽出]

質問紙調査を行う都道府県と概ね同じ地域において、私立・公立のバランスを取りながら複数の園の研修への取り組みについてヒアリングを行う。また、都道府県レベルでの取り組みを把握するために、県教育委員会の幼稚園教員研修担当者、および私立幼稚園連合会(協会)の研修(研究)担当者へのヒアリングも可能な限り行った。

調査への協力は、比較的研修体制に自負を持つ園・自治体でなければ得られなかったため、事例調査のサンプルが、必ずしも多くの幼稚園の実情を反映しているものではないと考える必要がある。

[調査方法]

実際の研修の見学は日程調整等の面で難しいため、調査は園長・研修担当者へのインタビューの形でわれ、多くの示唆に富んだ指摘・課題を得られた。

第3項 調査先の集計

(1) 質問紙調査(回収状況一覧)

fig.1-3-1

	合計	公立	私立	不明
発送数	250	100	150	-
回収数	129	45	75	9
回収率	51.6%	45.0%	50.0%	-

(2) 事例調査(調査先一覧:斜字は公立幼稚園)

北海道	サンクパール幼稚園 つつが丘幼稚園 北海道教育委員会 北海道私立幼稚園協会	大阪府	泉大津市立戎幼稚園 泉大津市教育委員会 大阪府教育委員会 長池幼稚園 あけぼの幼稚園
秋田県	旭川幼稚園 追分幼稚園 秋田県教育委員会 秋田県私立幼稚園連合会	徳島県	徳島市教育委員会 徳島県教育委員会 那賀町立延野幼稚園
神奈川県	みなみ幼稚園	福岡県	泉ヶ丘幼稚園 きらきら星幼稚園 福岡県教育委員会
静岡県	菊川市立小笠南幼稚園	沖縄県	沖縄県教育委員会 那覇市こども政策課 那覇市立真和志幼稚園
岐阜県	長森幼稚園 岐阜県教育委員会 岐阜県私立幼稚園連合会		

第2章 調査結果とその分析

第1節 研修の定義と分類

本調査では当初、幼稚園教員の研修を「園内研修」と「園外研修」の2つに大別していた。しかし、質問紙調査における「研修の実施日数について」の管理者および教員の回答には、同じ園に所属するにもかかわらず、研修日数が大きく異なる例が散見されたのである（cf.fig.2-1-1）。これは、様々な教育機会・自己研鑽の機会が用意されているものの、それを「研修」とみなすかどうかは個々人によって異なるということの意味しているのではないだろうか。すなわち、園や教員によって「研修の分類・定義」が異なっていることが推論される。

fig.2 - 1 - 1

新任研修の実施日数についての回答例（福岡県私立）

	園内	園外
管理者	20日	7日
経験3年未満	100日	20日
	10日	10日

そこで、「研修」と呼ばれるもの、すなわち幼稚園教員の教育機会・自己研鑽機会を右図のように分類し、我々なりの定義づけを行った（ref.fig.2-1-2）。

fig.2 - 1 - 2

実施体制 \ 場所	園内		園外
	内的リソース	外的リソース	
園主催	A	B	C
公的 （行政・連合会）		D	E
私的 （園負担）		F	G
私的 （自己負担）			H

研修の実施体制としては、園が主催するもの、行政や幼稚園連合会などが実施する公的なもの、民間の研修会社やNPOが主催して園が費用を負担する私的なもの、さらには教員個人が自己負担で参加する私的なものの4つが考えられる。また、実施される環境として、園内と園外の2つに大別し、さらに園内においては園内の人的リソースで実施される場合と、外部講師などを招聘して実施する場合があるので、3つに分類する。実質的に考えられないものを除くと、図示したようにA～Hの形態が考えられる。

このように整理してみると、様々な実施体制・場所で行われている教育・研修の実態を考えれば、新たな分類を提示する意義が認められる。そこで、我々は以下の4分類を提示する。

1つ目は、Aの「園内での日常的な振り返り」である。これは、主に園内教員が企画し、園長やベテラン教員がファシリテーターを務めて行う研修会（園内研修と呼ばれているもの）を指す。なお、「研修」と呼ばれないものの、日常的に行われる指導・助言も「広義の資質向上方策」としてここに含めて考える。

2つ目は、B・C・D・Fの「園主催の外部研修、園内における公的・私的な研修」である。園が外部講師（研究者・指導主事・民間講師など）を呼んで行う研修会や、園独自に企画した外部研修会（例：博物館などの社会教育施設の見学・他園の保育を参観・小学校等の授業を参観など）が考えられる。これまでは、「園外研修」「園内研修」「出張研修」など、園ごとに違う名称で呼ばれているものと推察される。このような研修も、ある程度の割合で行われている

と考えられる。

3つ目は、E・Gの「集合研修（公的・私的）」である。これは、行政や連合会が主催する研修会や、民間研修会社やNPOなどの団体が主催する研修会を指す。これまで一般的に「園外研修」と呼ばれてきたものである。

4つ目は、Hの「個人の自己研鑽の取り組み」であり、自己負担で個人参加する研修を指す。本研究は、主に園の研修への取り組みに主眼を置き、個人の取り組みに関して横断的な調査を行わなかったため、分析の対象から外した。

第2節 研修の意義と効用

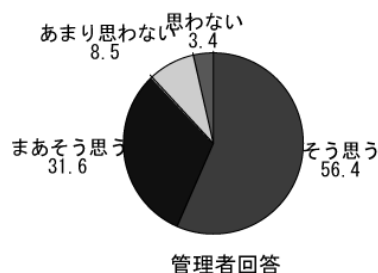
研修の第一の意義としては、日々の実践を

fig.2-2-1

振り返り、“経験”や“知”を専門性として定着させることが挙げられる。

質問紙調査においても、園長や教員のほとんどが「幼稚園教員は素人の保護者にはできない仕事である」と回答（ref:fig.2-2-1）しており、幼稚園教員の専門性を認識している。しかし、養成校で教育を受け、教員免許をとることが、幼稚園教員として一人前の仕事ができることを意味するとは言えないだろう。むしろ、教

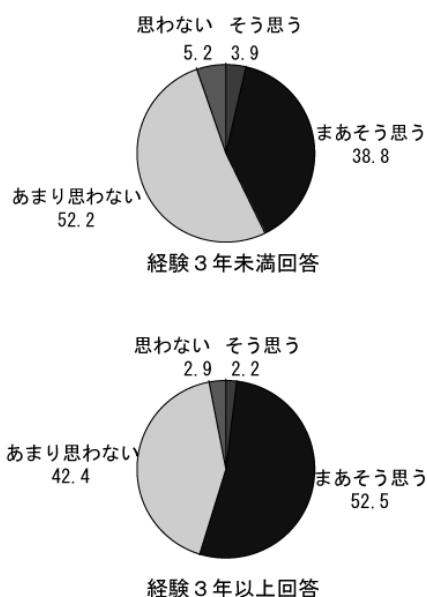
Q：幼稚園教員の仕事は、素人の保護者にはできない



員として働き、子どもたちと関わって実践し、自らを省みるということを通じて、徐々に教員としての専門性を体得していくものであると考えられる。質問紙調査においても、「幼稚園教員として十分な知識が学校で身についたか」という質問に対し、約半数の教員が否定的に回答した（ref:fig.2-2-2）。とはいえ、ただ経験を積むだけで高い専門性が得られるとは考えにくい。保育実践を見つめ直して理論的に意味づけること、遊びに多様性を持たせ、様々な背景・成育環境を持つ子どもに対応するための知識を得ることなど、「保育の専門家」になるために必要な学びは計り知れないものである。すなわち、幼稚園教員という専門家の存在を下支えする上で、教育研修は欠かせないものと考えられる。

fig.2-2-2

Q：幼稚園教員として十分な知識が学校で身についた



また、研修の第二の意義として、幼稚園教員という職業に対するプライドや自覚を高め、意欲を保つことが挙げられる。幼児教育は、生涯教育の最初の段階として教育基本法に位置づけられ、教育関係者の中でも重要性が認識されつつあるものの、幼稚園教員の経済的地位・社会的地位は決して高くはない。そこで、幼稚園教員を専門家として位置づけるためには、充実した研修の中で学び成長する喜びを教員が強く感じる事が求められる。研修によって、幼稚園教員の仕事に対して積極的に動機付けを行うことで、教員の日々の実践がさらに実りの多いものとする事ができると言えよう。

さらに第三の意義として、研修を通じて他園に所属する教員はもちろん、職種や立場を超えた人と交流することが挙げられる。数少ない子どもと保護者、そして規模の小さい職場の同僚の中で日々の仕事に追われる幼稚園教員は、その社会が狭くなりがちである。特に園外で行われる集合研修では、他地域や他園の教員、さらには学校教員等とも交流ができる。そうした場を通じて多様な考え方に触れ、自分の保育実践や考え方を他人に伝えようと努力することで、園の方針や養成課程の違いを越えて多くの人たちと情報共有できるようになることも効用と言えるのではないだろうか。そして、そのような視点を獲得することは、保護者や小学校の教員など様々な背景を持つ人たちとのコミュニケーションの円滑化に一役買うであろうと期待される。

第3節 分類ごとの研修の実施状況と分析

第1項 園内での日常的な振り返り

(1) カンファレンス

実施状況

- ・ カンファレンスは、多くの園で日常的に行われている
- ・ その日の保育についての報告や、問題がある子どもの情報共有などが行われる
- ・ カンファレンスは教員の質向上につながる「振り返り」の場として活用されていない
- ・ 優秀な指導者（ファシリテーター）がいる園では、カンファレンスが効果的である
- ・ 延長保育実施園では、全教員が参加してカンファレンスを行うことが難しい

課題

- ・ 「報告・連絡」以上の内容を話し合う十分な時間が確保しにくいこと
- ・ カンファレンスの効果がファシリテーターの資質に依存してしまうこと
- ・ 園長・経営者の理解がなければ、カンファレンスを「教員の資質向上の場」として位置づけにくいこと

カンファレンスは、一般的には通常保育終了後にほぼ毎日行われ、職員会議と呼ばれることもある。園長や主任、各担任などからの連絡、それぞれの教員の報告と反省などを一通り話す形態が多いが、このカンファレンスを「振り返り」の場として活用する園もある。すなわち、反省点や自分の抱える課題について報告し、他の教員や園長のコメントを受けて自らの保育を反省的に見つめなおす機会としての活用である。

園へのヒアリングにおいても、園長が関わるかどうかは別として、園内で職員が集まってカンファレンスを行うという習慣はどの園にもあった。しかし、その内容に関してはどちらかということと事務連絡や、その日の保育状況の報告、問題がある子どもの情報共有に終始しがちである。

この他にも普段のちょっとした空き時間の中で、個別に若手教員が先輩教員と話し合うなど、保育を振り返り、その質を高めようという営みも日常的に見られる。小規模園の場合は特に、このような営みの方が「振り返り」に果たす役割は大きいと感じられた。ただ、このような営みを「研修」ととらえている人は少ないため、今回の議論からは除外する。

課題として、近年は延長保育を実施する園が増加しており、その担当を専任教員が交代で務めている場合が少なくないことが挙げられる。するとカンファレンスに全専任教員が集まることが難しくなり、「日常的な振り返り」の機会が減ってしまう。園によっては、非常勤で延長保育を担当する教員が入っており、カンファレンスの時間はもちろん、後述する「記録」を書く時間を確保することにも一役買っている。

また、訪問した園の中には振り返りの時間を設けているところもあったが、必ずしも効果的に行われていない状況があった。効果的にカンファレンスを実施するためには、優秀なファシリテーターが必要なのである。ファシリテーターは議論を整理し、話が散らかるのを防ぐことで、自然と「問題の本質」に参加者が近づいていくのをサポートする。

まとめると、カンファレンスを通じて「日常的な振り返り」を充実させるには、経営者や園長が「振り返りの時間」を設けることに理解を示し、十分な時間や延長保育のサポート体制などを用意すること、さらにはその時間を使って有意義な議論・振り返りができるよう、ファシリテートできる指導者の存在が必要と考えられる。

(2) 園内で企画される研修会

実施状況

- ・ 教員全員を研修会に参加させるために、勤務日の中に休園日・午前保育日・延長保育の休みなどを作ることは難しく（特に私立園）、園内で独自に研修会を行っている園は多くない。
- ・ 園によって経営者や園長の研修への取り組み姿勢に大きな差がある。（第3項で論ずる）
- ・ 園内に「指導役」ができる人材を持つ園は、決して多くない

課題

- ・ 教員全員が研修を受けるためのまとまった時間を確保しにくい
- ・ 園独自の研修を設計し、明確な意図を持って計画を立てられる指導者の存在が必要

通常のカンファレンスとは別に、園が企画して独自の研修会を行い、その中で日常の保育の振り返りを行う形態である。外部講師を呼んで行う研修と比較して、普段の保育内容・子どもたちの様子を共有していること、費用がかからないことなどのメリットが挙げられ、時間的制約さえクリアすれば導入しやすい形態と考えられる。

しかし質問紙調査では、園内研修の実施をしていない園が1割程度あった（ref:fig.2-3-1）。この背景として、教員全員を研修会に参加させるために、勤務日の中に休園日・午前保育日・延長保育の休みなどを作るのが難しい点が挙げられる。ヒアリングにおいて私立園の多く

が、「園児を獲得して経営を成り立たせる」観点から、研修会のために休み（午前保育）にすることはなかなか難しく、保護者の理解が得られないというものであった。さらに、延長保育の人材を確保することが財政的に厳しく、夕方に時間を取って全員で研修会を行うということも難しいという。

研修に前向きな多くの園長が、「保護者が研修・教員の資質向上にもっと理解を示してくれたらいろんな取り組みができるのだが」といった話をする事からも、保護者にとって

の幼稚園が本来の目的を離れ、「幼児教育の場」から「短時間であれ子どもを預かってくれる場所」という認識に変化してしまっていることが考えられる。「幼稚園」の存在意義・存在理由に関する、市民意識の向上が求められるのではないだろうか。

他にも、そもそも園によって経営者や園長の研修への取り組み姿勢に大きく差があるということも挙げられるが、これは外部研修への参加とも関連があるので、第3項で論じる。

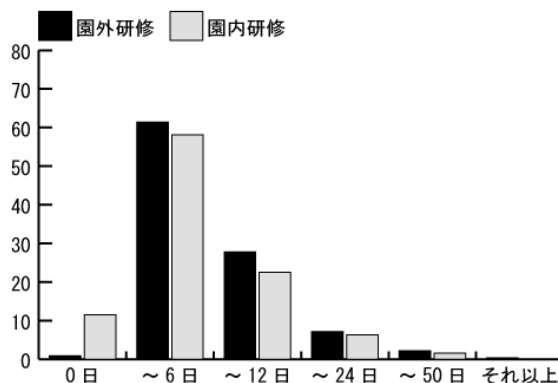
また、実施に際しては、カンファレンスと同様に指導者の力量に関する問題もある。ヒアリングの結果を通して、指導役を果たす教員が自分の指導方法に対してどうしたらいいのかという迷いも持っており、指導者をファシリテーターとして育てる枠組みがないと、その園内での日常的な振り返りの質はなかなか向上しないだろうと言える。園の教員にいま必要な学びは何なのか、教育目標を実現するためにどんな研修が必要なのか、園内での教員の様子を見ながら適切な研修会を企画し、それを意図通りに実施することは、決して簡単なことではない。しかし、かけられる費用に限界がある中で、園内で研修会を実践する能力のあるファシリテーターを養成することには大きな意義があるだろう。

参考に、園長がファシリテートを行っている園内研修の実践例を紹介する。

指導者が研修をファシリテートし、園内研修を活性化	
実践例	(大阪府)長池幼稚園
取り組み内容	今年度は園内研修を年9回実施。テーマは体力・運動、絵画制作、集団遊び、話し方、特別支援、個人記録、保育形態。テーマは教員が決めている。 今回は「話し方」について見学。職員を8人2グループに分け、それぞれに園長と副園長がファシリテーターとしてつく形式で実施。 見学したグループでは新任教員2人が「素話」、3年目の教員が「劇遊び」を実践テーマとして設定。担当教員は童話の中から題材を選び、自分なりに読んで解釈して子どもたちの前で演じながらお話を聞かせる。この実践

fig.2-3-1

1年間の研修実施日数（回答：経験3年以上）



	<p>の意味は、お話を諳んじて自分のものにした上で子どもたちに向けて語り出すというもの。その時の実践をビデオに撮って研修会で確認をする。ここでは、それぞれの教員たちが解釈を交えた議論をする。</p>
特筆すべき点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 議論を通して実践者は自分の読みを振り返り、素話だけでなく次にはどうという読み方に気をつければいいのかを知ることができる。 ・ 「これを読んでいる時に子どもたちに目をかけていたか」と問われることもあり、日々の保育の細かい気遣い・保育内容についてのとらえ方について他の教員と共有し議論し、自分を振り返る機会となっている。 ・ 園内研修の実施日は午前保育としており、午後の半日を研修に充てている。(この背景には、大阪は人口規模に比して園の数が少なく、園児獲得競争が他ほど厳しくないことが挙げられるとのこと) ・ ファシリテーターを務める園長が、幼児教育について大学院等で専門的知識を持ち、自身も養成校の非常勤教員を務めている。その園長の下で育てられたベテラン教員が、サブ指導者として後進の指導に当たっている。返して言えば、積年の取り組みの成果として、現在の園内研修の充実が得られていると言えよう。 ・ 保護者が園のイベントのボランティアをやったり、子どもが卒園した後にパートになったりと、園と保護者が好意的な関係である。そのため、休園や半日保育に対して保護者の理解が得やすい。

(3) 記録

<p>実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ほとんどの園において月案・週案・日案などの指導計画は作成されており、その形式・形態は様々である ・ 振り返り手段として活用できていないことが多い ・ 指導計画が形骸化しているところもある <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一人ひとりの子どもについて深く考える時間的余裕・心理的余裕がない ・ 計画段階において保育の意図やねらいよりも保育の活動が重視されており、振り返りの軸が反省ではなく評価になっている ・ 形式にとらわれて自分の気づきがうまく表現できていない

記録とは、保育の計画（意図やねらい）とその報告・記録（保育の中の気づきや感想、反省）をまとめたものである。ほとんどの園において月案・週案・日案などの指導計画は作成されており、その形式・形態は様々である。研修とは言えないかもしれないが、これらの記録も日常的な振り返りの機会として、教員の資質向上には大きく貢献していると考えている。園長の多くが記録の重要性を認識しているものの、記録を振り返り手段として活用できてい

ない。さらには週案をその週が終わったあとに提出するなど、指導計画が形骸化されているという話も聞かれる。

課題として、一人ひとりの子どもについて深めて考える時間的余裕・心理的余裕を持たないことが挙げられるが、これは「カンファレンス」の課題で論じている通りである。

その他の問題として、計画段階において保育の意図やねらいよりも保育の活動が重視されていることが挙げられる。この場合、振り返りの軸が、子どもの活動に対し「できた」「できなかった」という評価となってしまう、自分の保育活動の反省「どういう言葉がけが必要だったか」「自分の見取りは適切だったか」にはつながらない。(様々な視点から幼児の発達過程を見取することで、保育の意図やねらいは明確化する。)記録を一つの媒体として他者の視点にさらすことは、保育の意図やねらいの明確化および具体化に有効であると言える。さらに、指導計画の形骸化も避けられる。

参考として、指導計画の読み合わせを行っている実践例を紹介する。

指導計画の読み合わせによって保育の意図やねらいを具体化	
対象	(静岡県) 菊川市立小笠南幼稚園
取り組み内容	学期の指導計画に基づいて週案を教員が作成。保育後に日々の記録を書いている。週案は前週の木曜日までに提出し、翌金曜日に教員が集まって週案を検討。また、日々の記録は、その日の活動報告と保育者の思いという視点から次の日への改善点や目標を書き、それを園長が必ず見るようにしている。(*巻末参考資料を参照)
特筆すべき点	<ul style="list-style-type: none"> ・ ここでの議論が教員の質を高め合い、また意思疎通の場となっている。 ・ 指導計画が一つの媒体として、他者の視点にさらされることで、教員は自分なりに実践の良いところ、悪いところを振り返り、課題を見つけて「次はどうしていかなければいけないか」を真剣に考える機会となっている。 ・ 計画と振り返りの記録を分けることで、教員が形式に囚われず自由に思いを書くことができている。 ・ 書くこと、記録することによって振り返りが可能になり、実践の質が高まるということを園長自身が意識されている。

また、記録の形式にとらわれて、自分の保育を振り返るのに重要な記述が書き留められにくいという側面もある。指導計画には、「公式のもの」「人に見せるもの」といったイメージがあるため、「感覚的・感情的な記述」や「自分の課題」や「ちょっとした気づき」は書きにくい。結果的に、「記録」として書かれる内容には、保育の中で得られた大切な「気づき」が

反映されないこともある。そこで、指導計画や報告とは別に、自分の「気づき」を自由に書ける記録方法を用意することは、一人ひとりの保育を言語化し、振り返る材料を作る手段としても有効と言えるのではないだろうか。

以下に、「自由に書ける記録」を実施している例を2つ紹介する。

日誌で園長に自分の言葉で思いを伝える	
実践例	(神奈川県) みなみ幼稚園
取り組み内容	学年毎に年間指導計画と月案を作成。日誌は欠かさず提出させ、日々の振り返りを実践している。日誌には、保育活動・個人記録・反省、並びに行き当たりばったりの活動を防ぐため、次の日の保育活動を書かせている。園長は一週間分をまとめて確認し、それぞれにコメントを書いている。
特筆すべき点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日誌に教員が自然と悩みを書くようになり、そのやりとりが交換日記のようである。 ・ 形式にとらわれず、心にひっかかったことを自分の言葉で自由に表現できるため、教員の思いがストレートに園長に届き、的確な指導や助言、サポートができています。 ・ 日誌を読み返すことが教員自身の振り返りの機会になっており、これが園内研修の一部になっている。

エピソード記録で自分の保育の考え方、とらえ方を整理	
実践例	(福岡県) きらきら星幼稚園
取り組み内容	自分が印象に残ったエピソードをその日・その週と書くのではなく、体系的に記録する。例えば「ある時この子がこんなことをできるようになった。その子ができるようになるまでどんなことがあったのか」など、その子と自分との関わりを一種のストーリーとして書いている。必要に応じて園長に見せている。
特筆すべき点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一人の子どもが成長・変化・発達を見ていくには非常に役に立っている。 ・ 自分の保育に対する考え方、とらえ方を整理することで、振り返りを促すことができる。 ・ 園長自身が幼児教育について深い理解をしている。 ・ エピソード記録が、教員の資質向上策として意識されている。

その他ヒアリングで聞かれたのは、そもそもの教員の記録を書く力がないことである。養成校での教育が不十分であるため、保育についてちゃんと自分の言葉で伝える、自分の実践を他の人にもわかる日本語でちゃんと記述する事自体ができていない場合もあるという。良い記録を書かせて教育内容を振り返らせるため、園長としては自分の専門性を生かして指導することは山々であるが、その前にまず実際にやったことをちゃんと人に分かるように書かせるというところで現在は精一杯であるという声もあった。

その他の実践例を以下に紹介する。

- ・ イベント毎に保育計画を書かせ、またその実践の反省の機会を与えることにより、教員に自分の保育観を身に付けさせている。また、反省の共有も研修のひとつとなる。(大阪府 泉大津市立戎幼稚園)
- ・ 記録には、こどものしていること、教員の読み取り(関わり、意味づけ)、その後の子どもの反応を記載させている。記録を丁寧にとれば、子どもとの関わりが丁寧になる。また、記録は形式的なものではなく、教員の好きなように書かせているが、他教員からも子どもの育ちが分かるようにしている。1,2年目はいかに早く保育記録を書くかが課題である。(大阪府 長池幼稚園)

第2項 園主催の外部研修、園内における公的・私的な研修

(1) 都道府県や市町村単位での行政指導

園からの要請によって、都道府県教育委員会や市町村教育委員会の指導主事が訪問指導するケースである。特別支援などの保育実践につながるものから、園内における振り返り研修実施への助言・指導を行っている。行政の担当課には、幼児教育の経験を持たない指導主事が1名という体制が多く見受けられた。また、私立園への訪問指導を行っていないところがほとんどである。

参考に、私立園への訪問指導を実施している行政の取り組みを紹介する

信頼関係を構築し、私立園への訪問指導を実施	
実践例	秋田県幼保推進課
取り組み内容	訪問指導は県教育委員会から指導主事2名、指導員1名の3名体制で実施。午前中から指導計画を見ながら各クラスの保育の様子を何度もまわりながら観察し、環境や教員の言葉がけをチェックしていた。午後の協議では、各クラス担任より保育の反省点が報告され、それに対して指導主事より、指導案と保育実践への指摘がなされた。その後、再度教員が指導案を見直し、反省点を述べていた。
特筆すべき点	・ 指導主事がファシリテーター役になり、教員から実践の意図を引き出す

	<p>ような問いかけが行われていた。指導主事は幼稚園教員の経験があり、幼児教育に対する理解が深い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 要請がなくても近隣に来た際には足を運ぶようにし、できる限り訪園しているため、子どもの育ちを教員と共に実感しながら指導・助言ができる。 ・ 幼稚園および保育所を統括することで、十分ではないが幼児教育に携わる人的資源が確保できている。 ・ 組織体制の充実、継続的な取り組みが、信頼関係を構築している。信頼を得るまでには、5年はかかったという。
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

その他の取り組みを以下に紹介する。

- ・ 大阪府泉大津市では、退職園長を指導主事として配置しており、研究保育の指導者として園を訪問している。ヒアリングを実施した戎幼稚園へは、年間6回訪問している。

(2) 新任採用教員研修における園内指導

法定研修として新任教員には年間数日（都道府県によって異なる）の指導員がつくことになっており、行政の取り組みとして、ほとんどの自治体で実施されている。指導員には、都道府県や市町村から囑託された退職教員が就いている場合が多い。公立園のみが対象になっていることが多く、私立園への指導は十分になされていないことがうかがえる。

(3) 外部講師による指導

幼児理解を深めたり、運動・音楽・絵画造形などの実技を習得したりするため、近隣の大学や養成校の講師や専門家などを呼んで研修会を実施するケースである。静岡県菊川市立小笠南幼稚園では、公開保育をメインに園内研修を実施しており、その際の指導者には退職園長を招聘しているという。また、北海道のつつじが丘幼稚園では、退職園長のみならず身近な教育関係者を招聘して講義を実施しているという。

(4) 外部への出張研修

教員全員で研修会や他園の保育実践を見学するために、休園して研修に行くケースである。あまり多くはないものの、大阪府の長池幼稚園では他園の保育実践の見学を重視しており、実践をしている。研修旅行となる場合は、園を離れて教員同士のコミュニケーションを図る意味合いもあるという。

(5) 課題と分析

時間確保が困難

時間の問題は今まで論じてきた通りであるが、上記のような研修は、まとまった時間を取らなければいけないため、日々の振り返り研修よりも実施に対するハードルが高いものと考えられる。

外部講師招聘の負担

財政面から、民間の外部講師招聘が困難な園は少なくない。外部講師による研修内容には、幼児教育についての理論的な講義、保育の中で活かせる実技、保育実践に対するフィードバックの3つがあると考えられる。第1項でも論じたように、ファシリテーター不足の園が少なくない中で、専門家である外部講師がファシリテーターとして果たす役割は大きく、多くの園が外部講師からのフィードバックを期待している。

しかしながら、講義や実技講習は保育後の開催で問題ないが、フィードバックは教員の保育実践を見る必要があるため、保育中から講師がいなければならない。さらに、指導成果を発揮するためには講師と教員との信頼関係を築く必要があり、継続的な訪問指導が望ましい。そのため、園指導を主な仕事にしている指導主事や指導員でないと、時間・費用の面から考えて実施が難しい。ただ、行政においても指導主事が多いわけではないので、日程の調整が難しく、多くの回数は来られない。

また、財政面で問題がないとしても、園の経営者や園長に、そのような専門家との人脈がないと外部講師にアプローチするのは難しい。私立園においては、そもそも指導主事が来ていないところがあり、いずれにしても、行政における改善が必要であるだろう。

経営者や園長の意識の問題

経営者や園長の方針によって、外部指導を受け入れない園もあり、自由記述において「就職してから研修に行く機会が他園と比較して圧倒的に少なく、閉じられた環境に不安を感じる。」といった声も聞かれた。これについては、外部研修の参加とも関連があるため、第3項で論じる。

第3項 集合研修（公的・私的）

（1）行政の研修

➤ 法定研修

新採用教員研修および10年経験者研修は、ほぼどの自治体でも実施している。新採用教員研修においては、園外研修と園内研修を実施しており、園内研修においては前項で論じている。法定研修であるものの、私立園の参加率は高くない。

➤ 任意研修

各教育委員会の取り組み姿勢によって異なる。ただ、全体的に見ると、小学校教員や中学校教員と一緒に枠組みで実施されている任意研修が多く、幼稚園教員のための単独の任意研修を用意しているところは少ない。その中で、独自の研修会を実施している秋田県と徳島県の取り組みを紹介する。

幼稚園と保育所の合同研修で研修開催を充実	
実践例	秋田県幼保推進課
取り組み内容	年次別経験者到達目標を設定し、独自の任意研修を実施。年次別として5年経験者研修も行っている。その他任意研修の内容は、保育技術の専門知識から、管理者向けに園運営を円滑にするための組織マネジメントの研修も行っている。
特筆すべき点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合同研修とすることで研修参加人数を確保することができる。ただし、幼稚園・保育所共通のテーマに限る。 ・ 幼児教育に関わる組織体制が充実している。 ・ 幼稚園教員を経験している指導主事がいる。

幼稚園教員の勤務実態に合わせた研修会を開催	
実践例	徳島県立総合教育センター 学校経営支援課
取り組み内容	比較的公立園の幼児教育に力を入れている。県の教育センターに幼稚園教員を経験した指導主事があり、幼稚園教員のための勉強会を夕方に開催している。
特筆すべき点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園教員の勤務実態に合わせた研修会を実施することで参加者を確保している。具体的には、勤務時間終了後の夕方などに、指導主事を中心とした勉強会を開催している。車で1時間をかけて参加する教員もいるとのことである。

(2) 私立幼稚園連合会の研修

➤ 研究会

全日本私立幼児教育研究機構が設定した教育研究課題から、各団体がテーマを選定し、各園の2～3名を代表として研究グループをつくり、研究会を実施しているケースである。私立園の外部研修はこの場合が多い。他園の教員と共同研究となるため、自園での研究に対する取り組みをグループ内で検討し合っまとめ、それを最終的に全体で発表するという取り組みがなされている。参加した人には学びはあるものの、研究の実践力のある中堅以上の教員が代表となる場合が多く、何度も研究担当になり負担になるということも聞かれた。

➤ 任意研修

外部講師を呼んで研修会を実施しているケースであるが、回数は多くはない。

いずれにしても、経営者や園長の方針によって参加・不参加が決まってくる。また、連合会の運営は園長が担っているところが多く、幼児教育の専門家でない人が園長となっている割合が高い地域では、教育研修の充実よりも経営優先の色が強い。一方、北海道私立幼稚園協会では、リーダー育成も兼ねて研究会の運営を若手教員に任せているという。

(3) 課題と分析

◆ 集合研修におけるグループ討議の問題

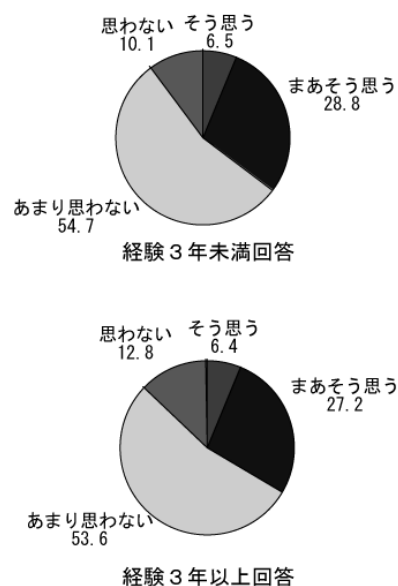
集合研修の形態としては、講義形式、グループ討議、研究会がある。多くの集合研修は講義とグループ討議を組み合わせているが、後半のグループ討議が、前半の講義で得られた知識を活かすように設計されていない。また、グループ討議は実践の報告会となっており、他園の取り組みに関する情報は得られても、それをもとに自分の専門性を高められるような議論はなされていないように見受けられた。グループ討議においては、その事例をどのようにファシリテートするのか、どういう切り口からどのように検討し、どこに改善点を見出していくのかを建設的に議論できていない、という問題点を抱えているのではないだろうか。また、園を超えた研修となると、他園の教員との交流機会としては良いが、同時に各園の文化の違い、保育のとらえ方の違いを乗り越える仕掛けがないと議論がかみ合わず、園の取り組みの報告に終始してしまう可能性も否めない。

◆ 集合研修参加意欲の問題

自由記述では「建前や正論を話すだけの研修に時間とお金を費やすなら、本を読むだけで十分」「同じ講師による講義を度々受けるなど、内容に目新しいものがなく、研修の意義を感じられない」といった意見もあり、仕方なく行っている人も少なくないことがうかがえる。集合研修に対するモチベーションが比較的低いのは、そこに参加しても何か得られた、成長したという実感をそれほど得られていないことが推察される（cf:fig.2-3-2）。これに対し、全国私立幼稚園連合会では、教員が目的意識を持って研修に参加できるよう研修の俯瞰図とハンドブックを作成している。教員が自己課題を認識し、ステップアップを予期して研修に参加できる仕組みが必要である。

fig.2-3-2

Q：集団研修の講義や話は、あまり面白いとは思えない



◆ 研修の開催日程・場所の制約

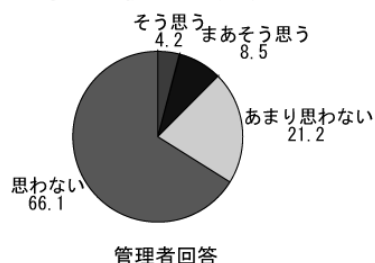
小学校や中学校の教員は集合研修のために学校を休むことができるが、幼稚園は規模が小さいためなかなか休みにして研修に行くことは難しい。教育委員会の研修は小中教員との合同で一日使って開催するものが多いが、幼稚園教員には夕方の短い時間で開催する研修でないと参加が厳しい。徳島県のように、幼稚園教員の勤務実態に合わせた研修会を開催すると、遠くからでも参加者が来るようになるが、なかなか予算がつかないため、幼稚園教員のための研修が実施されてないのが実情である。集合研修については、ある程度の実践例はあるがまだまだ開催の仕方や外的な開始時間や開催場所の問題、講師調達の問題があるといえる。

経営者・園長の意識の問題

私立幼稚園は、所属教員の研修参加についても、園長の考え方・意向による所が大きい。すなわち、経営者・園長が教員研修の必要性和効果に関して正しい理解を有していない場合には、通常勤務を休んで研修に参加することもできない。質問紙調査においても、「幼稚園教員に特に専門的な技術・知識は要らないと思う（まあそう思う）」という管理者の回答が約 14%もあった。幼稚園の経営・管理に関わっている人でさえ、「幼児教育の専門家としての幼稚園教員」というとらえ方が共有されていない状況は、甚だショッキングなものである。

fig.2-3-3

Q：特に専門的な技術・知識は要らないと思う



すなわち、教員研修を充実させ参加率を上げるためには、経営者や園長の意識改革も同時に必要だろう。実際に多くの連合会の教育・研究担当者が、「最も必要なのは園長研修かもしれない」と指摘している。しかし私立園は、それぞれ独自の教育理念を持ち、行政や連合会が強く介入することが難しい環境にある。園長を対象とした研修を実施しても、既に意識の高い園長の参加は得られても、教員の資質向上に理解のない園長が積極的に参加するとは考えにくい。

その中で大阪府では、補助金の交付に研修への参加率を反映させるという取り組みを行っている。教員の研修への参加率が低い幼稚園には、補助金でハンディキャップをつけるというもので、これは一つの「研修参加へのインセンティブ」になっているとの声が聞かれた。行政が現実的に行えるアプローチは多くないが、連合会と連携して補助金等を通じた働きかけを行っていくことは、選択肢の一つになるだろう。

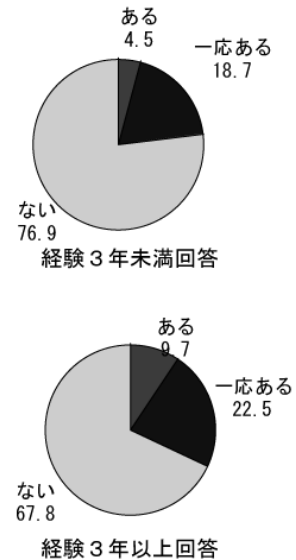
第4項 個人の自己研鑽の取り組み

質問紙調査において、教員に自己研鑽のために個人の取り組みをしているかたずねたところ、経験3年未満では2割強、経験3年以上では3割強が「ある」または「一応ある」と回答（ref.:fig.2-3-4）した。また、内容は音楽に関するものが多く、ピアノや歌が挙げられていた。他にも、絵画や絵本、特別支援に関することなどが挙げられていた。研修会に自主的に参加している場合と、保育の専門書から学習している場合とがある。

しかし多くの教員は、独自に自己研鑽活動は行っていない。これを、教員個々人の向上心の不足であると位置づけることも可能かもしれないが、どちらかと言えば、時間的・経済的余裕が不足していることの方が、大きな原因となっているのではないかと推測される。

fig.2-3-4

Q：現在、研修や課題以外で独自に取り組んでいることがある



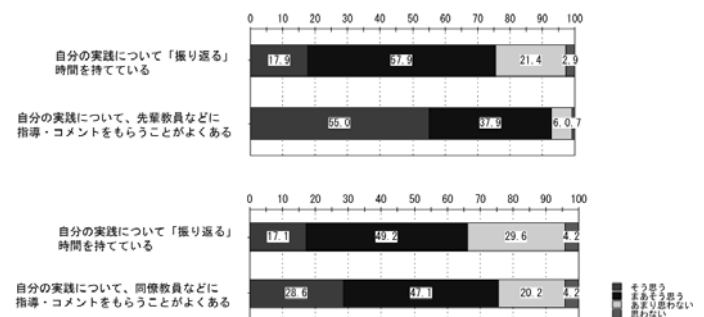
第4節 その他の課題

ベテランの振り返り機会の減少

質問紙調査では、3年以上の教員の3割強が「自分の実践について振り返る時間を持っていない」と回答し、また2割強が「自分の実践について、同僚教員などに指導・コメントをもらうことは少ない」と回答しており、これは3年未満の教員とは異なる傾向が見られた。（cf:fig.2-4-1）

fig.2-4-1

Q：日々の実践の「振り返り」についてお聞きます。



ある程度の経験を積んだ教員は、自

分の実践について他者の視点から振り返る機会が減り、一定以上専門性を高めていくのが難しい環境に置かれていると言えるのではないかと推測される。

訪問指導などの研修は、普段から様々な指導・コメントを受けられる若手教員よりも、むしろ普段は「先輩」として指導に当たっている中堅教員のニーズが高いとも考えられる。

教員の視野を広げる機会が少ない

教員どうしの交流ニーズは高く、ほとんど全ての教員が「研修で他園の教員とも交流できれば良い」と考えている。また、自由記述欄には「他園の保育観念、保育の在り方・考え方を聞くことは、自分の視野を広げる良い機会である。」といった記述もあり、交流への意欲は高いと思われる。

しかし、複数園での共同研究などを除けば、研修等を通して他園の教員との交流を持つ機会は多くない。グループワーク等が行われる研修でも、その後の教員どうしの繋がりを確保するような取り組みはあまり見られなかった。

今後は、幼小連携や幼保連携といった形で、幼稚園以外の機関との連携も必要になることが予想される中で、研修を通じた「視野を広げる機会」の提供は、より重要性を増すだろう。

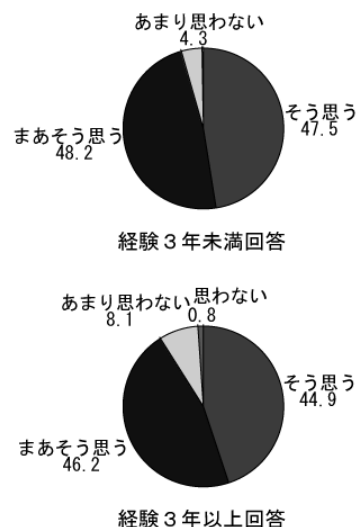
養成校による教育 / レベルの差の問題

養成校によって教育の内容が異なるうえ、卒業時の実践能力のレベルにも大きな差があるという声が多く聞かれた。国家試験等を課す資格ではないため、養成校を横断した統一カリキュラムがないことが理由の一つとなっていることが予想される。養成校における「履修すべき科目」が定められていても、その内容が教員に任されている中では、なかなか現場の求める「最低レベルの教育の質保証」が為されない可能性が高いと言える。

自由記述には、「養成校とのつながりが希薄であると感じる。新任研修も重要だが、その前段階でどのような研修を受けているかも重要である」「養成校での勉強は、実践に結びつきにくいと思いがちだが『プロ意識』を持つには必要なことである。実践と理論を切り離さず、『なぜこの勉強が必要なのか、どう役立てるのか』知らせる必要がある」といった意見が見られた。現場は養成校における教育に期待と関心を持っているが、なかなか教育内容まで踏み込んだ交流が行われることはなく、現場の求める養成教育が行われにくい環境にあるのではないだろうか。

fig.2 - 4 - 2

Q : 研修で他園の先生とも交流できれば良いと思う



第3章 調査結果を受けた解決策の提言

第1節 行政の取り組み

研修に参加しやすい環境作り

幼稚園の教員は、臨床実践の中でさまざまな疑問に出会う機会が多く、「教育・研修を通じて実践能力を高めたい」という意識は比較的高いと言える。しかし行政・私立幼稚園協会等が研修会を開催しても、私立園所属の教員を中心に「研修に出たくても出られない」という実態がある。その背景には、園長・幼稚園経営者の研修に対する理解不足、園の規模が小さいことによる代替教員の不在、開催側の事情による土曜・日曜開催の難しさなどがあると考えられる。

これらの課題を解決するための方策として、ヒアリングの中でよく聞かれた意見を紹介する。

- ・私立幼稚園への補助金交付に際して、一定以上の研修への参加を条件とするべき
(大阪府では実際に行われている)
- ・都道府県の幼稚園担当指導主事が、園の求めに応じて訪問して研修を行う出張研修はありがたい(地方部では、出張研修が数少ない資質向上の機会となっている)
- ・研修日の設定(月に1日、研修を目的とした午前保育の日を設けるなど)
- ・園長研修の実施による、教員研修の重要性の周知

また、特に私立園における「研修軽視」の背景には、保護者の「幼稚園教員の専門性」に対する理解不足が横たわっていると考えられる。少子化の影響で就園者の母数が減り、女性の社会進出が進んだことで保育園への移行が進み、「英語教育」や「計算・読み書き」といった学習指導に力を入れる園が増えたことなどが影響し、「幼児教育の専門性」に力を入れて教員の資質向上を行っても、園の経営が悪化してしまうといった声も聞かれる。私立園の経営において、教員の資質向上に取り組む動機づけが無い状態なのである。すなわち、都道府県行政だけでなく、国を挙げた「幼児教育への国民の理解を高める」ための取り組みもまた求められていると言えよう。大阪府で実際に行われている、研修への参加を補助金交付の条件にするといった方策は、「私立幼稚園業界全体として、教員の資質向上に取り組む」という姿勢が表れており、評価できるのではないだろうか。そしてもちろん、園長向けの研修を充実させることで、研修の重要性についての啓発を行い、よりよい資質向上策について一人ひとりの園長が考える機会を作ることが求められるだろう。

公立園においても必ずしも研修に参加しやすい状況というわけではない。公立園は小学校等に併設された小規模な園が多い上、保護者・市民の要望に応じて居残り保育を実施している所も増えてきている。地方部では所属教員が2～3名といった園も多く、園内研修を実施できる体制さえ取れない状況もある。このような状況においては、指導主事などによる訪問指導は重要な資質向上の機会となる。午前の保育を指導者が参観し、保育終了後の時間を使って指導が行われるスタイルは、地方部の公立園だけでなく私立園にとっても取り組みやすいものである。

教育委員会における幼児教育の位置づけ

現状では、多くの都道府県・市町村において、教育委員会の幼稚園行政担当部署に幼児教育の専門家が配属されていない。指導部門の担当者の多くは小学校・中学校等の教員籍であり、自身が幼稚園教育実践の経験を持たない。ゆえに、新規採用者研修や10年目研修の多くが、幼児教育の専門家の手が入らない形で設計されている。

もちろん、各教育委員会の指導主事はそれぞれ限られた資源と時間の中で、様々な工夫を行っている。例えば、近年幼稚園教員にとって大きな問題である「発達障害」「学習障害」などの問題に関して、養護学校教員等の力を借りて情報提供を行うといった研修は、比較的取り組まれていると言える。また、教育基本法の中に幼児教育が位置づけられた流れを受けて、教育委員会として幼児教育に力を入れていこうという機運は高まっているように感じられた。

そのような中で、公立園を多く有する自治体では幼稚園教員出身の指導主事が活躍し、積極的な訪問指導・研修設計に関わっている所がある。その背景には、公務員として長く勤めあげる教員が多く、長い時間をかけて専門性を高められたことがあるだろう。公立園の存在は、教育を受ける子どもたちの選択肢を拡げるだけでなく、その自治体の幼児教育を牽引する人材を育成するという意味があると考えられる。近年、公立幼稚園が廃止される所も多いと聞くが、幼稚園教員の社会・経済的地位が不安定な中では、一定数の公立幼稚園を存続させることも業界全体にとって必要なことと言えるのではないだろうか。

多忙への配慮 ～外部リソースの有効活用～

幼稚園教員は、なかなか目を離すことができない子どもたちを受け持ち、登園時間から帰宅時間までの間はトイレに行く暇もないような時間の流れの中で働いている。それ以外の時間も、近年はどの園でもあたりまえのように実施している「居残り保育」や教材準備、記録やカンファレンスといった業務に追われ、自らの資質向上に充てる時間的・精神的余裕がなかなか持てない状況にある。

ある幼稚園では、緊急雇用対策の一環でシルバー人材センターのスタッフが園の外回りの清掃を行ってくれる時期があった。主任と5名の教員のみで切り回している公立幼稚園では、園庭の掃除だけでもサポートがあれば時間的余裕が全然違うという。このような教員の負荷軽減策には、PTAはもちろん、地域のボランティアが活用できるのではないだろうか。近年は幼稚園と言えども子どもを預けている間は働いているという親も多く、PTAの活動が今後より活発になることは考えにくい。文部科学省では「学校支援地域本部事業」を平成20年度からスタートさせ、地域内の学校をボランティアが支える仕組みを作っているが、幼稚園においても「地域ボランティア」が関わることによって資質向上の余裕を作り出すことができる可能性を感じる。

第2節 園における日常的な取り組み

園内研修のファシリテーターの重要性

集合研修に多くの難しさを抱える幼稚園教員の資質向上においては、園内研修が果たす役割は非常に大きいと言える。調査結果では、教員の多くが「日々の振り返り」から学ぶことが多いという実感を持っているが、それが必ずしも的確にサポートされているわけではない。そこで我々は、園内研修のファシリテーター（議論において中立的な立場で進行・調整を行う「議事進行についての専門家」とされる）に注目した。園内研修の多くは、講義のような一方通行的なものではなく、教員どうしの議論・話し合いを中心に構成されている。すなわち、園内研修の質を向上させるには、幼児教育の内容自体に詳しいだけでなく「ファシリテーター」としての能力も求められるからである。

実際、研修・資質向上に熱心に取り組んでいる園には、高いファシリテーション能力を持った園長・主任教諭がいることが多い。現時点ではこの能力は各自の努力（大学院での学習、教育研究等への自主的な取り組み）によって培われている部分が多いが、園内研修の重要性を考えれば「ファシリテーターを養成するシステム」の積極的な構築が求められるだろう。

また、園長や主任教諭は、一般教諭に比べて研修等を受ける時間を確保しやすいという点も忘れてはならない。限られたスタッフで運営されている幼稚園の現状を考えれば、クラス担任を持たない園長・主任教諭などが「園内研修の運営能力を高める」ことによって、間接的に一般教諭の資質を向上するような方策こそが重視されるべきだろう。

ファシリテーターの養成に際しては、「幼稚園教員の発達・成長」の全体像を把握することが求められる。様々な経験年数の教員が参加する話し合いの中で誰がどんな気づきを得るのか、誰が何を学ぶのか それらを設計しながら進行するためには、「子どもの発達」だけでなく「幼稚園教員の発達」についての深い理解が欠かせない。ゆえに、教育学などの俯瞰的な立場の研究者や、幼稚園教員についての研究者などの知見を活用する必要がある。そもそも、幼稚園教員の発達についての知見の蓄積は不足しており、「幼児教育とは何なのか」「幼稚園教員とはどんな存在であり、どう発達・成長・変化するものなのか」といった観点の研究も推進される必要があるのではないだろうか。

記録の活用の重要性

日常的な資質向上の方策として、毎日・毎週のように書かれている「記録」は最大限に活用されるべきものである。記録を通して幼稚園教諭の資質を向上させるという意識は、ほとんどの指導者が持っているものであろう。しかし、記録の様式や活用の仕方が、幼稚園教員としての資質向上の観点から効果的に設計されている事例は、決して多いとは言えない。ここでは、記録の位置づけについて再考してみたい。

まず、記録には主に2つの目的がある。1つは「情報を書き留め他者に伝えること」であり、もう1つは「計画や実践の記述によって自分の思考・行動を整理・反省すること」である。この2つの営みはしっかりした意図のもとに設計される必要があるだろう。記録にも、「週案」「日

案」「学級の指導計画」「園児の指導計画」「日誌」「園児ごとのまとめ」...など様々な形態があるが、どんな記録形態を保育の中心に据え、どのように利用していくのか。各地で様々な指導者が独自に記録の改善に取り組んではいるが、よりよい記録の書き方・活用の仕方についての共有・探求は十分ではないと感じられる。以下、記録に関する提言を簡単に取りまとめる。

記録の様式の共有

現状では、記録の様式（観点・切り口）は幼稚園ごと／自治体ごとに異なっている。それは、各地で熱心な指導者が試行錯誤を重ねて独自に作り上げてきたものであるからとも言えるだろう。しかし、園や自治体の垣根を越えて教員どうしが学び合う場合には、記録の様式が異なることはコミュニケーションの障害になりかねない。また、養成機関と現場のスタイルの違いに繋がる（結果的に早期離職に繋がる）ことも否定できない。

指導案・指導計画・週案などにおける「観点」や「書き方」、そして使われる用語について、業界全体である程度の統一を図ることは、それぞれが実践を持ち寄る研修の活性化や、養成機関と現場の協働の促進に貢献するのではないだろうか。

「事実」と「見立て」と「振り返り」の区別

本調査で拝見した記録の中には、「事実」や「見立て」の記述と、教員の「振り返り」の記述が明確に区別されていないものも多かった。例えば同じケアワークの現場の記録でも、看護や介護従事者の記録は、「事実」「見立て」「振り返り」が比較的明確に区別されている。それは、時間帯ごとに業務を引き継ぐ必要があり、何が「事実」で、何が「自分の見立て」で、そこから自分が何を感じたのかを分けて書かなければ業務が円滑に遂行できないからである。しかし幼稚園教員が園児やクラスを他の従事者と共有することは少なく、記録を通じて他者と「共有」する必然性は高くない。そのために、記録に「あいまいさ」が残りやすいのだろう。

しかし、園長・主任教諭等による指導や研修の際には、これらの切り分けがとても重要になる。起こったできごとの客観的事実と、教員としてのとらえ方が分けて書かれていなければ、自分自身の子ども観や状況認識について振り返ることもできない。反省するにも、「見立て」が間違っていたのか、それとも「実際に取った行動」が間違っていたのかを振り返るすべがなくなってしまう。そのような記録は、結局のところ精神論や感情論に終始しやすく、「科学的・専門的なアプローチでより良い関わりを持っていこう」という取り組み意識には繋がりにくい。

記録様式（用紙）等の中で、「事実」と「見立て」と「振り返り」が明確に区別できるような方向付けをする必要があるのではないかと感じられた。

エピソード記録の活用

上記に関連して、通常の記録の他に「エピソード記録」を活用している園がある。エピソード記録は指導案とその記録という枠組の外にあるもので、特定の集団・子どもなどについて心に残ったエピソードを書き留めるものであり、自由な書き方が許容される。「事実」や「見立て」と「振り返りや感想」を分けにくい記録よりも、「事実」や「見立て」を中心に構成された日々の記録に加えて、心に残ったエピソードが記録されている方が「教員が子どもの発達・子ども

と自分の関わりを振り返る」には良い材料になるのではないだろうか。

もちろん、エピソード記録を書くためにも一定のスキルや経験は必要であるが、研修などを通じて「記録の在り方」により深く関わっていくことが、結果的に教員全体の資質向上に繋がると思われる。

第3節 発展的な取り組み

時間・場所にとらわれない研修方策の開発

ここまで、研修の充実を阻む大きな要因として、時間・場所の都合がつかないという側面を幾度も紹介してきた。この問題を解決する方策としては、E-Learning や映像などの ICT の活用が考えられる。現に、営業所を各地に多数抱える企業等においては E-Learning 等の ICT を活用した教育研修は既に一般的であり、近年は「時間の制約が無い」ことも大きなメリットとして注目を集めている。ただし幼稚園教員の資質向上には、いわゆる「座学における知識」だけでは十分とは言えず、相互の学び合いの機会が必要であろう。そして、ICT はまだ「双方向の学び合い」に強いメディアであるとは言えない状況がある。

そこで、ICT を活用した研修・教育と、対面での学び合いの場をいかに融合するかが課題となる。質の高い講義・講演（論点・知識の提供）などは ICT を使って行い、話し合いや事例検討などは園内・近隣で集まって行るのが現実的ではないだろうか。なお、このような研修スタイルを促進するには、先に述べた「ファシリテーターの養成」も不可欠である。

研修参加者の事前学習の促進による教育効果の向上

本調査で見学した研修においては、集合研修の参加者が何かしらの事前学習をしている様子は見受けられなかった。また、研修会の多くが「講演・講義」+「グループワーク・話し合い」といった形で構成されているものの、前半の講義・講演の論点が必ずしも後半のグループワークに活用されていない事例も多かった。

この原因としては、研修参加者が事前に学習し、自分自身の実践・事例・考えなどについて振り返る時間を持てなかったことが挙げられるのではないだろうか。もちろん、日々の実践で多忙を極める中で十分な事前学習を行うことは難しいかもしれないが、数少ない集合研修の機会を最大限に活用するためにも、もう少し「事前学習」に注力する必要があると思われる。

事前学習の方策としては、紙媒体や ICT を活用した事前学習課題を提供することが考えられる。特に幼稚園教員は臨床家・実践家であるから、「自分自身の事例について、課題に沿って考え、振り返る」という営みを事前に行い、自分の中で「問い」を立てておけば、当日の講義やグループワークに臨む姿勢も変わってくるだろう。

この「事前学習の促進」は、比較的 low コストで取り組めるものであり、すぐにでも様々な研修に活用すべきではないかと考える。

看護職の教育方策の応用

米国等においては、看護学は教育学の隣接領域として扱われ、教員と看護師には類似点多多

いとされる。特に幼稚園教員は、女性（特に若い女性）が多い職場であり、養成機関における座学の教育よりも実践的・臨床的な OJT が重視されてきた歴史を持つなど、看護職との共通点が多い。しかし近年、看護職はその需要の高まりの中で地位を向上し、女性が多い職業としては屈指の高収入水準を保ち、若手の多くが大規模病院に所属することを背景に、システムティックな現職教育が施されている。問題点が無いわけではないが、多くの「ケア」を仕事とする専門職の中で、看護職は最も「社会経済的地位向上・専門家としての地位確立・教育体制の確立」に成功した職業集団ではないだろうか。

幼稚園教員が、この「隣人の成功」に学ばない手はないだろう。特に「資質向上」の面からとらえれば、多くの病院でとりいれられている「ラダーシステム」は参考になると考えられる。

「ラダーシステム」とは、看護職の職能をある程度細分化し、一人ひとりの専門職としての発達の道しるべとなる「基準」である。ラダーをクリアするには、指定された研修を受け、現場の指導者に一定水準に達したという推薦を受け、それをラダー認定委員会等が認定するといった手続きが取られている。このような「基準」が示されることで、看護職は自分のキャリアプランをある程度明確にすることができ、受ける研修や身につけるスキルに関して一定の指針を持つことができる。そして、その指針（キャリアプラン）は資質向上への大きな動機付けとなっている。

幼稚園業界でも、全日本私立幼稚園幼児教育研究機構が『研修ハンドブック』（世界文化社）を出版し、その中に「幼稚園教員研修の俯瞰図」を採り入れて、幼稚園教員としての成長・発達をマッピングしようという取り組みが始まっているが、看護職の事例を参考にしたよりシステムティックな「キャリアアップ指針」のようなものが作られることが、動機付けの面からも、指導の効率化の面からも重要ではないかと考える。

到達目標を達成するための教育研修	大学院等	赤十字医療施設 看護師・助産師・保健師	V	病院単位で活動できるもの	国際救済・ 開発協力要員	専任教師	看護管理者
	日看協認定 看護師コース 専門領域コース 等		IV	看護部単位で活動できるもの			
	リーダーシップ研修 実習指導者研修 等		III	部署単位で活動できるもの(リーダーシップ) 部署の教育担当者 臨床実習指導者 救護班登録者(国内救護)			
	新人指導研修 フィジカルアセスメント 等		II	自立して看護活動ができるもの			
	看護記録研修 看護技術演習 等		I	指導や助言を得ながら看護活動ができるもの			

参考: 赤十字医療施設のキャリア開発ラダー (引用元: <http://www.n-jrc.jp/career/index.html>)

巻末資料

【菊川市立小笠南幼稚園 週案・日案】

週案 年少 もも組 12月7日(月) ~ 12月11日(金)

7日(月)	8日(火)	9日(水)	10日(木)	11日(金)	12日(土)
交通教室	新緑遊戯会 松屋誠康会 1:15 降園	テーククラブ		1日入園	
<p>生活する姿</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 身長、年中児のお店屋さんへ買い物に行かせてもらい、「これください。」「ありがとう。」等言葉のやりとりを喜びを出してしたり楽しんでるもいたり「いいね」と言われる等 交流を楽しんでいる。 ・ パンチも楽しみに 衣装や、アクセサリー、飾り飾りを作ったり、それを身につけたり 飾り付けている。 ・ 「あぶくたつた」グループバスケット等、みんなで集団あそびをして キャンー遊けたり、椅子を倒してたりする等を楽しんでいる。 		<p>育ちの年中児の遊びにも興味をもて、友達と話し合っ遊びに行つて 声を出してやりとりしたりして行動範囲が広がってきた。</p> <p>◎「あぶくたつた」等 集団あそびのやり方を理解してみは楽しんでるようになった。</p>			
<p>ねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ やりたい事 困っている事 して欲しい事等 自分たちの言葉で 保育者や友達に伝えようとする。 ・ お店屋さん パンチ遊戯会で 年中児の友達と関わって言葉のやりとりなど楽しむ。 		<p>課題 原稿の姿</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 言葉で伝える事が伝いできようになつてきていい等ではあるが「○○がほしい!!」等 得意音で伝える事、伝える事で満足している子が多いため、本人に 自分の口で 気持ちを伝える事、という意識を持たせたい。(口で伝える事にならないうちに) 		<p>週の流れ</p> <p>交通教室</p> <p>パーティー遊戯会 ＜参観会＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ シングルバルの踊り ・ グループバスケット etc. <p>年中児のお店へ買い物</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「これください!!」「ありがとう!!」等の声を出さずには 友達だけの遊びの中にもやりとりして楽しんでいく!! <p>集団あそび</p> <p>「あぶくたつた」自分達でも楽しんでみよう 「たのこ鬼」年中児と一緒に 「おあやかし」何に?</p>	
<p>内容</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 友達と同じことをしたり、おしゃべりをしたりして好きな遊びを楽しむ。 ② 遊びの中で自分の思ったことや感じたことを言葉で伝える。 ③ 思い通りにいかない時に自分で解決して遊ぶ。 ④ 自分で遊んだことをお母さんに伝える。 ⑤ 手先を使った遊びや、製作を楽しむ。 ⑥ 音楽に合わせて簡単な楽器を鳴らしたり踊ったりする等を楽しむ。 <p>⑦ 1日入園を思い出しておしゃべりになるという期待感をもつ。</p>		<p>環境・援助</p> <p>(自分の気持ちを言葉で伝えられるように)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 友達に嫌な事をされた時、友達が他の友達に何かしたり、いやな事をした時等 本人に言わせずに ①に伝えて来て 伝える事だけで満足していることも多いので、②でなく 本人に 気持ちを伝える方法を練習し即座したり、伝えたい時には一緒に伝えたり、見守る等がある。 ・ 「困っている子がいると、周りの子が「○○がほしい」と伝えて来ることも多い。自分の言葉でいいので 自分で 頑張って言い伝えようとするように伝えたり、少しでも伝えようとするのを褒めようとする。 ・ (K) 等にも①だけでもいいので 気持ちを伝えられるように 言葉で伝える 機会を意図してつくる。 <p>(K4) 配慮</p>		<p>(年中児の友達、友達と関わって遊べるように)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年中児の友達へ買い物に行かせてもらうこと、「これください。」「ありがとう。」等、言葉でも自分の気持ちを伝えるように頑張らしたり、自信につなげたい。 ・ パンチ遊戯会では 自分で作ったものを周りの人に見てもらったり、周りの人や友達と一緒に シングルバスの踊りや、グループバスケットの踊りをする。 ・ 「あぶくたつた」等の 集団あそびを年中児と一緒にやったりして、楽しんで交流できるようにする。 	
<p>環境・援助</p> <p>(自分の気持ちを言葉で伝えられるように)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 友達に嫌な事をされた時、友達が他の友達に何かしたり、いやな事をした時等 本人に言わせずに ①に伝えて来て 伝える事だけで満足していることも多いので、②でなく 本人に 気持ちを伝える方法を練習し即座したり、伝えたい時には一緒に伝えたり、見守る等がある。 ・ 「困っている子がいると、周りの子が「○○がほしい」と伝えて来ることも多い。自分の言葉でいいので 自分で 頑張って言い伝えようとするように伝えたり、少しでも伝えようとするのを褒めようとする。 ・ (K) 等にも①だけでもいいので 気持ちを伝えられるように 言葉で伝える 機会を意図してつくる。 <p>(K4) 配慮</p>		<p>(年中児の友達、友達と関わって遊べるように)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年中児の友達へ買い物に行かせてもらうこと、「これください。」「ありがとう。」等、言葉でも自分の気持ちを伝えるように頑張らしたり、自信につなげたい。 ・ パンチ遊戯会では 自分で作ったものを周りの人に見てもらったり、周りの人や友達と一緒に シングルバスの踊りや、グループバスケットの踊りをする。 ・ 「あぶくたつた」等の 集団あそびを年中児と一緒にやったりして、楽しんで交流できるようにする。 		<p>歌物や絵本の読み聞かせ</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎ サマシヨシヨシ ◎ おもちゃの汽車 <p>絵</p> <p>顔の絵</p> <p>製作</p> <p>おしゃべりの帽子</p> <p>マラカス</p>	

