

Action 1

研修の 計画を立てる

保育者研修の種類	15
保育者の研修受講の現状を知る	16
地域の現状と課題を把握する	17
保育者に求められる9つの専門性	18
研修の計画を立てる	28



指導主事へのインタビュー	33
--------------------	----

研修を相互に乗り入れる工夫

「受講者同士の学びあいができる研修
～他部署と連携して～」 33

研修を周知する工夫

「研修の対象者に『研修の手引き』を配布。
市町村には、研修周知のための訪問を」 34

私立幼稚園の教員が参加しやすい研修にするための工夫

「(財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構監修の
『研修ハンドブック』を活用」 35

保育者研修の種類

保育者研修には、大きく分けて、法定研修と選択（任意）研修の2種類があります。可能な範囲で研修対象者の門戸を広げて、地域全体の幼児教育の質を高められるように努めることが大切です。

1 法定研修

公立幼稚園の教員には、法定研修として次のものがあります。

- 初任者（新規採用者）研修
- 10年経験者研修

その他、公立幼稚園の場合は、各自治体が独自に受講を指定している研修もあります。

2 選択（任意）研修

職務や受講者の課題に応じて、次のような研修を実施している自治体もあります。

- 園長、設置者研修
- 主任保育者研修
- 特別支援教育研修
- 乳児保育研修

また、保育者の経験年数別の研修を充実させている自治体もあります。

- 5年経験者研修
- 15年経験者研修
- 20年経験者研修

これらすべての対象者に1年で研修を実施することは難しいので、P.17でみるように地域における課題をもとにしたり、次のような観点で検討してみるといいでしょう。

- 前年度の研修のアンケートやヒアリングから、受講者や園長の要望などを考慮する
- 予算に応じて、1年間に実施可能な研修数を明らかにする

自治体の取り組み紹介



法定研修に、私立幼稚園の教員や保育士の参加を認めている自治体も

法定研修の受講を、公立幼稚園の教員だけでなく、私立幼稚園の教員や保育所の保育士にも認めている自治体があります（受講は任意）。

研修の目的や、研修会場の収容人数、研修方法、また研修の対象者数によっては難しい場合もありますが、「地域の幼児教育の質を高める」ために、地域の実情に応じて可能な範囲で、研修対象者を広げることが望ましいでしょう。

自治体の取り組み紹介



対象者の年次経験に幅をもたせている自治体も

園や地域によっては、研修の対象者であっても同じ年に全員の受講が困難な状況も考えられます。そうした際に、例えば、5年経験者研修の対象を「（研修実施の前年度に在職期間が）4年以上9年未満となる保育者」とするなど、年次にある程度の幅をもたせている自治体があります。保育者が研修を受講する機会が増えるという点で有効でしょう。

保育者の研修受講の現状を知る

研修の計画を立てるにあたり、保育者の受講の現状を把握しておくことは大切です。ここでは、全国の認定こども園の園長などを対象にベネッセ次世代育成研究所が2009年に行った調査（文部科学省委託事業。出典を参照）の結果を参考として紹介します。

1年間に保育者が参加した研修の主催者は、 「幼稚園関連の団体」「都道府県」「市区町村」の順

1年間に保育者が参加した園外研修の主催者を複数回答で選択してもらいました。その結果、全体の半数以上が選択したのが「幼稚園関連の団体」（77.1%）、「都道府県」（75.5%）、「市区町村」（65.3%）、「保育所関連の団体」（55.1%）でした。

都道府県や市区町村が行う研修への参加率は高く、地方自治体における研修の充実が、地域の幼児教育の質を高める重要なポイントになることがうかがえます。

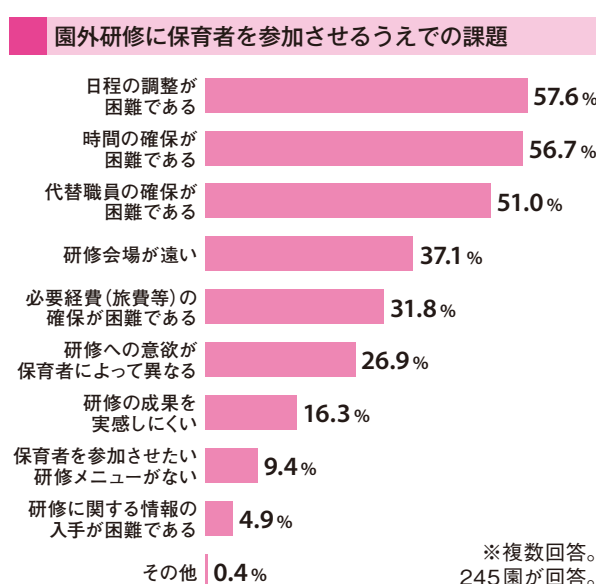
保育者が参加した園外研修の主催者	
1位	幼稚園関連の団体 77.1%
2位	都道府県 75.5%
3位	市区町村 65.3%
4位	保育所関連の団体 55.1%
5位	文部科学省 33.5%
6位	厚生労働省 29.8%
7位	認定こども園の団体 29.4%
8位	大学・短期大学等の養成機関 23.7%
9位	自主的グループ 18.4%
10位	企業 13.5%
11位	その他 4.9%

※複数回答。245園が回答。

研修参加にあたっての課題は、 「日程の調整」「時間の確保」「代替職員の確保」など

研修参加にあたっての課題として、全体の半数以上が選択したのが「日程の調整」「時間の確保」「代替職員の確保」でした。

こうした課題を考慮して、都道府県や市区町村には、受講者が足を運びやすい研修場所や研修日時への配慮が求められます。今後はDVDやインターネットなど、時間や場所の制約が少ない研修方法を検討し、各園の実情に応じて活用できるようにしていくことも必要になるでしょう。また、約3割の園では、「必要経費（旅費等）の確保が困難である」と回答していることから、研修受講のための予算確保も重要です。



※複数回答。245園が回答。

出典／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
ベネッセ次世代育成研究所「認定こども園における研修の実情と課題」（2009）

※幼稚園・保育所の園長などを対象に、当研究所が独自に実施した調査もあります（「第1回幼児教育・保育についての基本調査（幼稚園編・保育所編）」）。ベネッセ次世代育成研究所のホームページ（<http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/>）をご覧ください。

地域の現状と課題を把握する

～研修の優先順位を決める～

研修の計画を立てる際は、限られた予算や人員のなかで優先して取り組むべき課題を明らかにすることが求められます。国や当該自治体が掲げている教育政策と地域の現状の分析という2つの側面からアプローチすることが重要です。

1 国や自治体の教育政策から、課題を見つける

文部科学省・厚生労働省等の国の発信や、自治体の首長・教育長が示す教育政策上の課題、また、中長期の計画等を踏まえて、地域の幼児教育のあるべき姿や取り組むべき課題を検討します。

2 地域の幼児教育の現状について、基礎的な情報を整理する

現状把握のために、以下のような観点で情報を整理することも有効です。これ以外にも、地域に応じてその現状を把握するための切り口を考えてみましょう。

●施設について

施設数

(幼保・認定こども園〈公私別〉、認可外保育所)

●幼児について

施設区分ごとの園児数(年齢別)・通園率

●保育者について

施設区分ごとの保育者数と内訳

- ・経験年数別
- ・正規・非正規雇用別
- ・職務別

3 園長などに現状や課題をヒアリングする

実際に複数の園に足を運んで、園長などに話を聞いたり、保育を観察することも地域における幼児教育の現状を把握し、課題を明らかにするために有効でしょう。

4 地域の幼稚園・保育所等の関係諸団体[※]と協議する

[※]以下、「関係諸団体」とは、「幼稚園・保育所等の関係諸団体」を指す

1～3でまとめた情報を材料のひとつにして、関係諸団体や園長会等と協議をしながら、地域における幼児教育の現状や課題を分析し、優先して行う研修を明らかにするといいでしょう。関係諸団体等とは、地域の幼児教育の質を高めるためのパートナーとして、研修に限らず日ごろから協力体制を築くことが大切です。



幼稚園・保育所等の関係諸団体[※]と連携することのメリット

- 園の課題や研修への要望を把握できる
- 研修の周知や参加にあたって協力を要請できる
- 団体等の研修と日時や内容の重複を避けられる



★研修内容が充実する

★研修受講者が増える

[※]各県や市、地域の「国公立幼稚園長会」「全日本私立幼稚園連合会」「全国幼児教育研究協会」「全国私立保育園連盟」「日本保育協会」「全国保育協議会」等の組織

保育者に求められる9つの専門性

研修の計画にあたっては、研修のねらいや内容を設定するために、保育者に求められる専門性について理解を深めておくことも必要です。

ここでは、平成14年にまとめられた「幼稚園教員の資質向上について－自ら学ぶ幼稚園教員のために－」（文部科学省「幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書」）にあげられている幼稚園教員の専門性を参考にその具体的な内容と研修を行ううえでのポイントをまとめました。これらの専門性はすべての保育者に求められます。「保育者が自分の保育を〈振り返る〉」視点と、「子どもを〈育てる〉」

視点からまとめている点に特徴があります。

※最後にある「園運営や保育を評価する力」は、当研究所が新たに加えたものです。

下の表は、P.28からの例で示す研修対象者を想定した場合に、その経験や職務から、特に研修での育成が望まれる内容を目安として提示しています。研修のねらいや内容を検討する参考としてご活用ください。

分類	保育者に求められる専門性	新規採用者	5年経験者	10年経験者	15年経験者	園長などの管理職
保育実践の基礎	幼児を理解し、総合的に指導する力	◎	◎	○		
	具体的に保育を構想し、実践する力	◎	◎	◎		
	得意分野を育成し、保育者集団の一員としての協働性をもつ	○	○	○		
園内外との連携	保護者や地域社会との関係を構築する力	○	○	○	○	◎
	小学校や幼児教育施設との連携・接続を推進する力		○	○	○	◎
園の経営・運営	園長など管理職が発揮するリーダーシップ			○	◎	◎
幼児への対応	特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力	○	○	○		
	人権に対する理解	○	○			○
評価	園運営や保育を評価する力	○	○	○	◎	◎

※「分類」は当研究所によるものです。

※「教員」を「保育者」にするなど、一部の文言を置き換えています。

※保育者の経験や職務に応じて、特に実施が望まれる研修テーマを◎、○と示しています（当研究所が追記）。

※「幼稚園教員としての資質」の項目は全体にかかわるものであると解釈して、ここには載せていません。

1

幼児を理解し、総合的に指導する力

幼児理解は、保育のすべてのベースになる

幼児理解は、保育のすべてのベースになるものです。子どもの姿から、その背景にある願いや実現したいことをいろいろな視点から読み取ることが大切で、それによって子どもへの援助が適切にできるようになります。幼児理解を深める際は、様々な視点から子どもを見る必要性や自分の見方の傾向に気づくことが大切です。幼児理解は主観的なものです。正解はありませんが、実践と研修を繰り返しながらその主観を磨いていくことが大切です。

総合的な指導は、この幼児理解と一体になって柔

軟に行われるものです。総合的に指導するためには、あらかじめ5領域のねらいと内容の理解を深めておくことが必要です。それらをどのように達成していくのかを、子どもの実態とあわせて考えるのです。子どもの姿には、現状の姿になるまでの経緯があります。子どもに育ちつつある事柄と、5領域のねらい・内容とを考えあわせて、今、何を、どのように援助することが、子どものよりよい成長・発達につながるのかを判断することがポイントです。


研修では

いろいろな視点から子どもの理解を深めることが大事

ビデオなどの映像教材は繰り返し見ることができます。特に新規採用教員の研修用ビデオ(P.48 参照)は、経験の浅い保育者が戸惑いやすいと思われる場面を編集しています。ビデオで学んだあと、自分の保育場面とあわせて考えることで理解を深められます。同じ場面でも見る人によって、また経験によって見方が異なります。そのためビデオなどを見てグループで話し合うことが有効で、いろいろな気づきを交流させ、見方を広げることにつながります。

したがって、研修を実施する際は、ビデオなどの事例を見たり、実際の保育場面を通して子どもの心のみとり方について、他の人と意見を交わせるようなグループでの話し合いを取り入れるとよいでしょう。自分の見方の偏りや不足に気づき、意識できるようになります。ビデオ

を見る際、1回目は視点を提示せず、2回目には視点を提示して視聴することで、最初は気づかなかった見方を得られるようにするという方法もあります。時間があれば、数回見るほうが多くの気づきを期待できます。保育者自身が納得できる気づきが大切です。



⇒「ビデオカンファレンス」の進め方は、
P.50 参照

**研修によって幼児の見方が広がり、
実践で確かめることで、深い理解を期待できる**

研修で学んだことの理解が実感を伴って深くなるのは、研修で見た事例と同じような状況に遭遇したときや、子どもとのかかわりに悩んだ

ときです。研修によって子どもの見方が深まり、それを実践の中で確かめるというサイクルが、初任期の保育者にとっては特に大事です。

目の前の子どもに寄り添った計画を立て、指導する

「具体的に保育を構想する」とは、子どもの視点から保育を創り上げていくことです。具体的には、子どもの実態と望ましい成長・発達を考えあわせて、子どもの思いに寄り添いながら見通しをもって実践することです。そのため、子どもが環境にかかわって様々な活動を生み出す姿を予測し、子どもの視点に立って指導の計画を立てることが必要です。

例えば、4歳児の6月ころに「友だちと一緒に遊ぶ」ことが園の長期の指導計画のねらいであったとしても、保育者は「この子は自分のめあてをもって

遊ぶことが少ない。だから今は友だちと一緒に過ごすよりは、好きな場所や遊具にめあてをもってかわりながら、友だちにも目が向くようにしたい」などと考え、自分のクラスの実態に沿って計画を立てます。このように、ねらいに向かうまでに必要な体験や、子どもの環境への働きかけを多様に思い描いて実践を積み重ねるなど、クラスの実態や一人ひとりに応じて見通しをもって計画を作成し、指導をすることがポイントです。

研修では

指導計画の作成など、見通しをもった保育について学ぶ研修を

日案などの具体的な指導計画を持ち寄って子どもたちの姿を予想したり、環境の構成などを検討して、保育者の意図と子どもの姿を考えあわせるなど、見通しをもった保育について学ぶ研修が有効でしょう。時には、園の日常でも保育者同士でこのような検討をしながら実践を重ねていくことが大切です。例えば、新任と、主任などの経験者が同じ年齢の子どもを担当することができれば、週案や日案を検討する際、経験者が具体的なアドバイスや情報を伝えられ、

新任者に手持ちのアイデアが増えていきます。互いに保育を見合う機会を増やす工夫も望まれます。



他園の実践を通して、自身の体験を豊かにする研修を

体験を通して学んでいく子どもたちに、その発達に合った場を適切に提供できることも、保育を構想する力の一つです。保育者自身に遊びの体験が豊かであれば、それが実践を通した学びであれば、環境や遊びをどんどん提案できるでしょう。

保育者自身の体験を豊かにする研修として、各園の実践の記録や環境の工夫を持ち寄って検討したり、実際に他園を参観することも効果的です。他園と自園の実践を検討し、保育者自身

の実践にフィードバックすることで実践力が高まります。保育の現場では、子どもたちの状況に応じて瞬時に判断し、援助することが求められます。その判断は主観に基づいたものですが、研修で自己研鑽を深めれば、幅広い見地から判断できるようになるでしょう。研修を通して、様々な情報を収集し、自己の保育のための選択肢を多様にもつことが期待されます。

⇒「保育観察」の進め方は、P.52 参照

3 得意分野を育成し、保育者集団の一員としての協働性をもつ

保育者が得意分野をもつことで、園の環境が豊かになる

一人ひとりの保育者が得意分野をもつことで、豊かな園環境を創ることができます。園の環境が豊かになれば、子どもの体験の内容もより豊かなものになります。例えば、ピアノが上手な保育者がいれば、読み聞かせが得意な保育者、また、植物を育てるのが上手な保育者もいるでしょう。このようにいろいろな得意分野をもった保育者が集まり、教えあったり伝えあったりすることで、園の環境は磨かれていきます。一人ひとりの保育者の個性が、園環境として子どもたちの生活に反映されていくのです。

保育者には、一人ひとりの子どもの育ちに寄り添った保育をすることが望まれますが、それと並行して子どもに「文化」を伝えることも必要です。そのため、子どもが園の中で日々新鮮な出会いを体験できるように、それぞれの保育者が子どもに出合わせたい文化を身につけておくことが大切です。もちろん、それは子どもに対して教え込むようなものではありません。保育者とのかかわりの中から、知らず知らずのうちに子どもが自分の興味・関心に応じて吸収し、自分のものとして浸透させていくのです。

保育者同士が学びあい、園を活性化していく

保育者がそれぞれ得意分野をもつことで、豊かな園環境が創られます。そのことを実感すると、保育者は、自身が環境との豊かな出会いを子どもに保障する責任者であるという自覚をもつようになります。保育者は本来、いろいろなことに興味をもち、すべてのことについて得意であることが望ましいのですが、現実にはそうはいきません。子どもは出会った

その人がすべてですから、保育者が豊かであることは大切です。園内に様々な得意をもつ人がいれば、伝えあい学びあうことができ、保育者集団が育っていきます。園内に学びあう雰囲気、姿勢があることは、園環境を豊かにしていくことにつながります。つまり、園全体が活性化していくことにつながります。

研修では

保育者の得意分野を伸ばす研修や、視野を広げる研修を

研修は経験の浅い保育者を中心に、読み聞かせ、造形、音楽やリズム運動など、分野ごとにスキルを高めることを目的とした展開が考えられます。保育者が集まり、それぞれの得意分野を紹介して視野を広げることも効果的です。得意分野といってもあまり大げさに考えず、自分の趣味から発したようなものも含めて紹介し合うようにすることがポイントです。

大切なのは、得意分野は自分で身につけるといこと、また、それを生かして子どもの遊びの幅を広げられるか、そして子どもが達成感や成功体験を得られるような取り組みにできるかということです。得意分野をもつ目的は、保育者とのかかわりを通して子どもが文化に出合

い、活動の幅を広げ、喜びや感動する体験をすることにあります。何よりも保育者自身の自信や存在感につながります。



保護者の目からはどう見えるのかを常に自分に問いかける

日々の保育の中で、保育者は直接的・間接的を問わず様々な形で保護者とかかわりを持ちます。そのかかわりを通して信頼を得ることが大切です。保護者との関係を構築する力は、すべての保育者に必要です。また、園の行事などを通して、他のクラスの保護者や地域の人々などとかかわりも多くなります。園の信頼を得るためには、地域社会と広くかかわっていく力も求められます。

保護者との信頼関係を構築するうえで最も大切なことは、相手はどう受けとめるかを常に心に掛けて話すことです。一つの事実を、保育者側からではなく、保護者の立場からはどう見えるかを理解し、相

手の立場に立って伝える姿勢を身につけることです。自分の考えや園での出来事をすべての保護者に同じ言葉で伝えるのではなく、一人ひとりの保護者とその子どもを理解したうえで、目の前の保護者に合った言葉で伝える姿勢が求められます。つまりカウンセリングマインドに基づいた保護者理解の上でのかかわりです。そうした配慮の積み重ねが、保護者との信頼関係の礎となります。

近年、子どもに対する虐待は大きな社会問題となっています。子どもとその家庭に最も近い存在である幼児教育の現場としては、保護者との関係の構築は今後ますます重要なテーマとなるでしょう。


 研修では

事例を通して「自分ならばどうするか」を考えられるようにする

経験の浅い保育者は、自分よりも生活経験の多い保護者にどのような言葉をかけるのかを、研修の場で実際の事例や演習を通して学んでいくことが大切です。同じ事象でも立場や人によって受け止め方が違うことを実感できるようにします。また、話し言葉を豊かにすることや話し慣れることも必要です。そのために、一人ひとりの発言が多くなるような研修の方法を工夫することが望まれます。

5～6年目の保育者であれば、グループごとに保育者役、保護者役になって、ロールプレイ

を行うことも有効です。経験の豊富な保育者が保護者役を務め、保育者に対する要望や不満、日々の子育ての不安などを語り、「こんなふうに保護者に言われたとき、どうするか」を保育者自身が考えるとともに、グループで議論することも有効でしょう。

経験の豊かな保育者は、事例を自分に置き換えて考えられますので、外部の専門家により多くの事例を紹介・解説してもらうような講義形式でもよいでしょう。主任クラスの保育者は、他のクラスにも目を向け、若い保育者の相談にのり、協力して問題解決に向かう力も望まれます。

園長にはさらに幅広い立場から、地域社会との関係を構築する力が求められます。特に、地域の幼児教育センターとしての役割を果たす園経営が求められますので、広い視野からの研修が必要でしょう。

⇒「ロールプレイ」の進め方は、P.54 参照



5 小学校や幼児教育施設との連携・接続を推進する力

教職員に求められるのは、互いの専門性を理解して、それぞれのよさを生かす力

「幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議」の報告（平成22年11月）では、次のように述べられています。

* * *

幼小接続に関し、教職員は、まず長期的かつ柔軟な視点で幼児期と児童期をつながりとして捉え、その上で発達段階などに留意しつつ、子どものよさや長所を生かす教育活動を冷静に計画・構成し、使命感や情熱を持って目の前の子どもに集中し教え導くことが求められる。

具体的には、

① 幼児期と児童期の教育課程・指導方法等の違い、子どもの発達や学びの現状等を正しく理解する力

② 幼児期の教育を担当する教職員は児童期の教育を見通す力

児童期の教育を担当する教員は幼児期の教育を見通す力

③ ①②を踏まえ、今の教育活動を構成・実践する力

④ 他の教職員や保護者と連携・接続のために必要な関係を構築する力

が求められる。

* * *

互いの専門性を理解したうえで、幼児期の教育ではどのような学びの場を提供するのか、それぞれの場での教育の、何がどのように受け継がればよいのかを考えることが重要です。

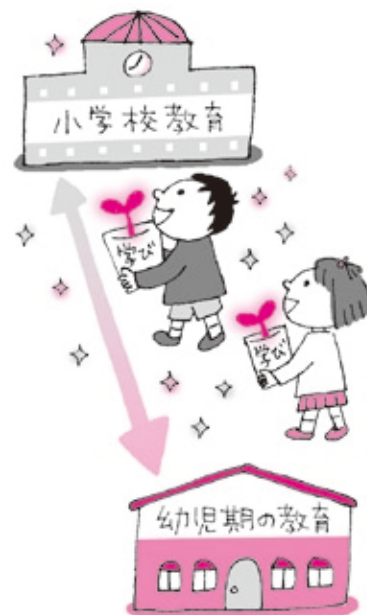
研修では

子どもの発達を見通す力を養う

研修は、各園と小学校が合同で行う校内・園内研修と行政などが主催して行う研修が考えられます。まずは双方の保育者・教職員が連携の必要性と内容・方法を理解することが基盤となります。映像に記録された子どもの活動の様子を見て、話し合うことも一つの方法です。例えば、小学校の視点からは見過ごされるような出来事でも、幼稚園・保育所から見ると異なる気づきがある場合もあります。その気づきを共有することは、互いの理解を深めることにつながります。互いの役割の違いを認めたとうえで、なぜ違うのかを考え、それぞれの役割の重要性を改めて確認します。つまり、子どもの発達を長い時間軸の中で俯瞰する目を養うことが大切です。研修担当者には、地域の子どもたちの育ちを見通したうえで、研修を企画することが求められます。

このような異なる学校種間の開かれた関係は、行政の仲立ちがあることでより構築しやす

くなります。可能であれば、部分的にでも立場を交換して指導することが理解を深める学びの場になります。例えば、小学校の先生が幼児に話をしたり、幼稚園・保育所の保育者が児童に絵本を読み聞かせたり歌の指導をしたりする、などです。もちろん、校長・園長の管理のもとで行うわけですが、実践は最良の研修です。様々な取り組みの可能性を検討することが望まれます。



経営理念を明確にした経営実践

リーダーシップを発揮するためには、園長など管理職の考えを受けて実践するブレインの存在が欠かせません。園長の方針を実現するために中堅の育成は必要であり、それにより若手が育ち、園も活性化していきます。

また、園の中には様々なキャリアの保育者がいます。近年は非正規雇用の保育者も増加し、園長にとって園の体制づくりはますます重要な課題となっています。特に園内での研修を計画・実行したり、他の学校種との連携を進めたりするコーディネーター役を務める保育者を育成することは、スムーズな園経営には欠かせません。

園長などの管理職に求められるリーダーシップは、園内の組織づくり、若手の保育者の育成、地域に開かれた園づくり、学校評価といった場面で発揮されます。地域や保護者に信頼される園づくりを目指して、経営理念を明確にした経営案を作成し、園の職員や地域社会に示す必要があります。多様なニーズに対応した特色ある園づくりも求められています。経営方針に基づいて、教育・保育課程を編成し、幼児教育の課題解決に向けた取り組みを展開する力が求められます。

研修では

時代や社会情勢等に応じた研修や、マネジメントの研修を

上記を踏まえて、園長などを対象とした研修では、経営論を中心として様々な角度から視野を広げる研修が望まれます。以前は安全管理、危機管理をテーマにした研修が多かったようですが、それぞれの園での体制づくりがある程度進んだ今は、学校評価や幼保一体化といった内容が注目を集めています。つまり園長などを対象にした研修は、時代や社会情勢等に応じる必要があるのです。

また、幼児教育の施設は、幼稚園、保育所、認定こども園など多様であり、園長にも様々な職歴があります。保育者として実際に幼児の教育・保育に携わった人ばかりではありません。したがって、幼児教育そのものの理解を深める研修が必要になる場合もあります。そこでは、幼児教育の独自性と学校教育への接続についての理解を深めることも必要です。さらに各園独自の課題もありますので、その解決に向けた情報も必要になります。園長が主体となって課題に取り組む際に役立つような国政の動向や実践

情報の収集

は、研修に依るところが大きいでしょう。具体的には、

園長同士でグループになり、自園の状況や提案された事例で討議をしていくような研修も、時には必要でしょう。討議された内容から自分で必要な情報を集約し、活用していくのは、園長などの管理職に望まれる資質の一つといえます。

園の組織づくりの模擬研修をするのもよいでしょう。一般的な園（職員の状況や園の課題など）を想定して提示し、園長としての経営案や組織づくりをグループで行うという演習を組み込むのも効果的でしょう。さらに園長としてはマネジメントや関係を構築する力（カウンセリングマインド）が大切です。対外的な交渉力も欠かせません。



7 特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力

園全体の教育力が基盤

発達障害など特別な教育的配慮を要する子どもに対応する力は、近年、幼児教育の現場で非常に重視されています。この力を育成するうえで大切にしたいスタンスは、保育者個人の内面に存在する力（カウンセリングマインド）だけでなく、園全体が協力し、対処していく力、つまり園全体の教育力が基盤であるということです。これまでは、ややもすると特別

な教育的配慮を要する子どもを、担任や担当者が一人で抱え込んでしまうこともあったようです。しかし近年は、園においても特別支援教育コーディネーターのような存在の必要性が語られるようになり、その人を中心に園全体で取り組むという組織的な取り組みの方向が検討されてきています。

研修では

幼児教育独自の研修の実施が望ましい

園長が推薦した保育者が、小中学校の特別支援教育コーディネーター養成講座の研修を受講するケースもあるようですが、幼児の特性から考えると内容が適切とはいえない場合もあるようです。幼児期は発達の状況から考えて、障害の有無がはっきりとしない、いわゆるグレーゾーンの子どもの多いと言われています。そのため、特別支援教育に関する研修は、小中学校とは別に幼児教育独自に行うことが望ましいでしょう。特別支援教育コーディネーターは幼児教育の場ではまだ確立されていませんが、その存在は園内での研修を深めます。臨床心理士など、専門家との橋渡しにも重要な役割を果たします。特別支援教育コーディネーター研修は資格取得のためのものではありません。誰でも関心のある人が受講して、理解を深めておくことが望まれます。

実際の研修でニーズが高いのは、個別の事例

をあげて、どのように保育者が対応したのか、その結果、子どもがどう変容したのかという関係を明確にした研修です。小グループに分かれ、そこに臨床心理士などの専門家が助

言者として参加し、アドバイスするような研修が望まれます。また、多くの保育者は、自身が抱える個別のケースへの助言を求めていますので、その対応も工夫する必要があるでしょう。さらに保育者としては、発達障害など障害そのものの理解を深めておくことも必要です。行政には、特別支援にかかわる研修を広く保育者が受講できるような工夫が望まれます。



園という環境での取り組みに置き換える視点を忘れない

特別な教育的配慮を要する幼児には、その子のニーズに応じて個別に対応することが基本です。もともと幼児期の教育は、一人ひとりの発達の状況に応じることが基本ですが、集団教育

の場でもあります。専門家の助言を受けながら、集団のもつ教育力を生かす方法や、園内での協力体制づくり、指導の方向を共有する方法を研修で学べるようにすることも大切でしょう。

人権感覚を磨き、正しい理解と行動を

日本では、日本国憲法のもと、すべての国民が基本的な人権を享有することが保障されています。このために様々な方策が講じられてきましたが、今でも偏見や差別に苦しむ人々がいる現状があります。

園全体で、組織的、計画的に人権尊重教育を推進する

幼稚園・保育所・認定こども園における人権尊重教育は、保育者一人ひとりが人権尊重の理念を十分に理解するとともに、人権尊重教育の目標を明確にして、園全体で組織的、計画的に進めることが重要です。

各園においては、人権尊重教育推進担当者を園務分掌に位置づけ、組織的に推進するとともに絵本や紙芝居など、具体的な教材の準備や整理をすることが大切です。特に最近では、外国籍の幼児も多く入園してきています。子どもたちに国際理解について伝える必要も生じています。そのためには、入園している子どもたちの国の風俗・習慣などについての

人を育てる保育者には、人権尊重の理念についての正しい認識や理解、行動や態度が求められます。人々が相互に尊重しあい、平和で豊かに共存しあうために、人権感覚の精神を^{かんよう}涵養することは不可欠です。

理解も大切です。

なお、幼稚園教育要領では「高齢者をはじめ地域の人々などの自分の生活に関係の深いいろいろな人に親しみをもつ」とありますし、保育所保育指針ではこれに加え「外国人など、自分とは異なる文化を持った人に親しみを持つ」としています。保育者はこの意味を理解し、子どもたちが様々な場面を通して他者理解の必要性を体験できるように意図的、計画的に保育を構築することが求められます。また、偶然に生じる場面で、人権尊重教育を意識した具体的なかつ的確な援助をすることも重要な実践です。

研修では

人権問題についての理解と認識を深める研修を

幼児期の教育に携わる保育者は、人権感覚を磨くとともに、人権問題についての理解と認識を深め、幼児の発達に応じて指導できるように努めることが大切です。まず研修を通して、日本における人権問題についてその歴史的背景を理解することが必要です。そのうえで幼児期における人権教育の基本を理解し、保育を行う必要があります。保育の様々な場面を通して「自分を大切にするとともに、他の人も大切にす

る」ことを考えてみるのが重要です。幼児期は、自分を大切にす



9 園運営や保育を評価する力

園の方針と保育のかかわりを見直し、検討する

幼稚園における学校評価は、子どもがよりよい教育活動を享受できるよう、学校運営の改善と発展を目指し、教育の水準の保障と向上を図ることを目的にしています。この評価について、「幼稚園における学校評価ガイドライン」（文部科学省、平成20年3月）では次のように規定されています。

* * *

学校評価に関する規定

◎学校評価については、学校教育法第42条（幼稚園については、第28条により準用）及び学校教育法施行規則第66条～第68条（幼稚園については、第39条により準用）により、次のことが必要となる。

- ・教職員による自己評価を行い、その結果を公表すること。
- ・保護者などの学校の関係者による評価（「学校関係者評価」）を行うとともにその結果を公表するよう努めること。
- ・自己評価の結果・学校関係者評価の結果を設置者に報告すること。

* * *

「幼稚園については」となっていますが、認定こども園を構成する幼稚園は対象に含まれます。保育所は学校評価の対象ではありませんが、「保育所における自己評価ガイドライン」などに基づいて、自己評価を実施していくことが求められるところです。学校評価には「自己評価」「学校関係者評価」「第三者評価」がありますが、幼稚園教員が行うのは「自己評価」です。一人ひとりが的確な自己評価を行えることが園運営の改善につながりますので、保育者等には適正な評価力が求められます。

園長のリーダーシップのもとで全職員が参加して、設定した園の目標や具体的計画に照らして、その達成状況や達成に向けた取り組みの適切さについて保護者の評価、意見、要望なども考えあわせながら評価することになります。

したがって、自分の保育と園の方針とのかかわりを見直し、検討する力が必要になります。保育者一人ひとりに、経営に参画しているという自覚が求められます。

研修では

各園の取り組みを発表しあったり、講師から助言を得られる研修を

幼稚園における自己評価は、その結果を公表することが義務づけられています（保育所の自己評価及びその結果の公表は努力義務）。したがって、公表に視点を置いた評価項目の設定、公表の方法あるいは結果の読み取りから改善に向けての段取りなどを研修で学ぶことが必要になります。

この研修は園長または主任など、園の運営の中核となる職員が対象となります。公表の方法などについて、各園の取り組みの事例を発表しあうのもよいでしょう。評価項目はそれぞれの園で設定しますが、発表しあうことで自園の評

価項目の改定に役立てることができるといえます。また改善した点については、結果とともに公表する必要がありますので、何をどのように公表することが望ましいのかについて、事例を通して研修の講師から助言が得られるような機会を設けるとよいでしょう。



研修の計画を立てる

現状を把握し、保育者に求められる専門性を確認したら、いよいよ研修の計画を立てます。前年度の担当者の話も参考にして、今までの研修のよい部分を引き継ぎ、改善点や新しい内容を積み上げ、系統的に継続していきましょう。

1 研修のねらいと内容を設定する

計画を立てる際、対象者やテーマごとに研修のねらいと内容を設定することから始めます。すでに計画案が作成されている場合はそれを参考にしながら、当該年度の方向性を明確にするとよいでしょう。以下は一つの例です。実際は、各地域の実情に応じて設定してください。

例) 新規採用者研修

研修のねらい	研修の内容	専門性とのかかわり
新規採用者が使命感を持ち、職務を遂行するために、特に、幼児理解や保育に必要な基本的知識・技能を高める。	<ul style="list-style-type: none">・ 幼児期の教育の重要性の理解・ 保育者としての心構え・ 乳幼児理解と保育者の援助・ 保育計画の理解と作成・ 保育記録の方法と生かし方・ 発達に応じた保育教材の理解・ 特別な支援を要する幼児の理解と保育・ 保護者への対応・ 人権意識の高揚・ これからの幼児教育・保育・ 研修の振り返り <p>⇒年間計画の立て方は、P.31を参照</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 幼児を理解し、総合的に指導する力・ 具体的に保育を構想し、実践する力・ 特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力・ 保護者や地域社会との関係を構築する力・ 人権に対する理解 <p>⇒専門性の詳細は、P.19以降を参照</p>

★新規採用者研修では、経験の浅い若手保育者が抱える葛藤や悩みを共有できる場や、先輩保育者の経験を聞ける場の設定も有効でしょう。



例) 10年経験者研修

研修のねらい	研修の内容	専門性とのかかわり
保育者としての専門性や、学年経営も視野に入れた実践的指導力を高め、保育観を確立する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育の動向と課題の理解 ・ 教育課程・保育課程の編成 ・ 研究保育（幼児理解とカウンセリングマインドを生かした保育） ・ 幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続と連携 ・ 組織マネジメント（事故対応、衛生管理等） ・ 特別な支援を要する幼児の理解と保育（組織を生かした保育） ・ 園の活性化と評価 ・ 服務に関する研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的に保育を構想し、実践する力 ・ 小学校や幼児教育施設との連携・接続を推進する力 ・ 特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力 ・ 園運営や保育を評価する力



研修の計画にあたって ～こんなときどうする？～



受講者数を増やすには、どうすればよいですか？

幼稚園・保育所等の関係諸団体や園長会、（保育所を対象にする場合は）保育所の主管課への周知や協力の要請が効果的です。また、関係諸団体の研修体系に位置づけることも、受講者の参加意欲を高めるでしょう（P.35 参照）。研修名を工夫して、目的がわかりやすく伝わるようにしたり、告知の際に、前年度の受講者の感想を添えて期待が高まるようにすることも有効です。

保育所の保育士に参加を呼びかけるため、次の

ような工夫をしている自治体もあります。

- 研修の案内に地域の保育所関連団体の会長名の手紙をつけて、保育所に発送する
- 保育所の主管課に研修の説明を行い、保育者を研修に派遣してもらうように協力を要請する
こうした工夫とは別に、最も効果があるのはやはり受講者が「来てよかった」と思える研修にすることでしょう。研修のよさが受講者を通じて伝わることで、参加者の増加が期待できます。



市町村の人口規模が小さくて対象者が少ない場合は、どうすればよいですか？

他の市町村と合同で研修を行ったり、優先順位の高い研修から行うなどの工夫も考えられます。

具体的には…

- 複数の市町村が合同で研修を行う

- 幼稚園教員、保育所の保育士をともに対象とする（さらに、認可外保育施設も対象にする）
- 必要な研修のすべてを1年で実施することが難しいければ、優先順位の高い研修から数年かけて実施する

例) 選択(任意) 研修

研修名	研修のねらい	研修の内容	専門性とのかかわり
5年経験者研修	自己の課題を明確にして、弱点を強化し、確かなクラス経営を可能にする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児の主体的な活動と環境の構成 ・ エピソードをもとにした事例研修 ・ 保育記録の方法と生かし方 ・ 特別な支援を要する幼児の理解と支援（障害の特徴の理解） ・ クラス経営と園運営 ・ 子どもの安全管理（救急法等） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児を理解し、総合的に指導する力 ・ 具体的に保育を構想し、実践する力 ・ 特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力
15年経験者研修	保育者としてのリーダー性を高め、全園的な視野に立ち、指導的立場で園運営に参画する資質・能力の育成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育の動向と課題の理解 ・ 組織マネジメントを生かした園運営（園の行事等） ・ 園内研修の充実（ファシリテーター及びアドバイザーとしての役割） ・ 園の危機管理（防災計画と実施等） ・ 園の運営実務（事務管理等） ・ 自己の保育理論の確立 ・ 評価項目の設定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 園長など管理職が発揮するリーダーシップ ・ 園運営や保育を評価する力
園長などの管理職対象の研修	園経営の方針を明確にもち、人材の育成や組織の改善など、広い視野に立った経営能力を強化する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育の動向と課題の理解 ・ 指導要録・保育要録記入への指導と管理 ・ 管理職のリーダーシップ（組織マネジメント） ・ 保育者としての人材育成 ・ 保護者への対応（家庭援助論や虐待に関する理解と対応） ・ 地域における子育て支援 ・ 園のリスクマネジメント ・ 園における評価と改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 園長など管理職が発揮するリーダーシップ ・ 保護者や地域社会との関係を構築する力 ・ 園運営や保育を評価する力
スキルアップ研修	保育技術のスキルアップや教材についての理解を深める。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運動遊び、造形遊び、表現遊び、音楽遊びなどの実技研修 ・ 食育活動 ・ 保育教材づくり、保育教材の取り入れ方 ・ 自然環境を生かす遊び 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 得意分野を育成し、保育者集団の一員としての協働性をもつ ・ 具体的に保育を構想し、実践する力

2 研修ごとに、年間計画を立てる

次に研修ごとに年間計画を立てます。1 (P.28) で設定したねらいと内容をもとに、時間や回数とあわせて考えるといいでしょう。研修手法はP.50からの参考資料もご覧ください。

例) 新規採用者研修

回	研修の内容	内容の詳細	手法
1	幼児期の教育の重要性、保育者としての心構え、人権意識の高揚	<ul style="list-style-type: none"> 幼稚園教育要領、保育所保育指針の理解 保育者の役割の理解 人権尊重教育の必要性の理解 	講義
2	保育計画の理解と作成、保育記録の方法と生かし方	<ul style="list-style-type: none"> 指導計画の理解 週案、日案の作成 記録の方法・内容の理解 	講義・演習
3	乳幼児理解と保育者の援助1	<ul style="list-style-type: none"> 乳幼児の実態と保育者の援助 環境の構成と乳幼児の遊び 	保育観察・記録・協議
4	乳幼児理解と保育者の援助2	<ul style="list-style-type: none"> 保育者の動き、言葉、表情と乳幼児の姿 一人ひとりの乳幼児への対応 	ビデオカンファレンス・演習
5	発達に応じた保育教材の理解	<ul style="list-style-type: none"> 保育教材の遊びへの取り入れ方と使い方 保育教材の特性や適時性の理解 	実技・演習
6	乳幼児理解と保育者の援助3	<ul style="list-style-type: none"> 子どもの環境へのかかわり方 幼児同士のかかわり 	保育観察・記録・協議
7	特別な支援を要する幼児の理解と保育	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの行動の理解、クラスの他の幼児とのかかわり 保育者の援助の方法 	講義・ビデオカンファレンス・演習(事例研修)
8	保護者への対応	<ul style="list-style-type: none"> 保護者の気持ちの理解とその対応 	ロールプレイ
9	これからの幼児教育・保育(子育て支援など)	<ul style="list-style-type: none"> 子育て支援の必要性の理解 預かり保育の理解 待機児童解消の取り組みへの理解 	講義
10	研修の振り返り(自己の成果と課題)	<ul style="list-style-type: none"> 研修を振り返って(学びの状況の自己評価) これからの保育への心構え、展望 	講義・演習(アンケート)

★研修の成果や課題を確認するために、受講者が研修の報告レポートを作り、年度最後の研修を利用して受講者同士で共有するような工夫も有効です。

3 個別の研修計画を立てる

次に、個別の研修計画を立てます。研修全体のねらいを明確にしたうえで、詳細の内容や時間配分、講師への依頼事項などをまとめます。

例) ○市 新規採用者研修会 第○回

※公立幼稚園以外の保育者は受講任意

研修のねらい	<ul style="list-style-type: none"> ●新規採用者研修のねらい 「新規採用者が使命感をもち、職務を遂行するために、特に、幼児理解や保育に必要な基本的知識・技能を高める」 ●今回の研修のねらい 「幼児理解を深めるとともに、保育者の援助や環境構成について視点を広げる」
対象者	新規採用者（公私立幼稚園、保育所、認定こども園、認可外施設）※
研修日時	○年○月○日（○曜日） ○時～○時
研修会場	○市立○幼稚園
研修内容	○幼稚園の保育観察、その後、分科会でのグループ協議・発表
講師への依頼	<ul style="list-style-type: none"> ・保育観察の観点や注意点についての講義 ・グループ協議でのファシリテーター ・全体会での指導講評

そのうえで、次のように実施要項を作成し、告知を行います（保育観察を行う研修の例です）。

○年度 ○市 新規採用者研修会 第○回

8:35～8:50 全体会

- ・○市教育委員会挨拶
- ・事務局挨拶
- ・会場園長挨拶
- ・参観する園の概要説明
- ・保育観察について（観察の仕方や注意点、観察の観点）

9:00～11:30、12:30～14:00 保育観察（途中、昼食 11:30～12:30）

※自分の担任する幼児と同年齢のクラス及び他学年のクラスも観察

14:00～14:30 観察記録の整理

14:30～15:30 分科会協議

※自分の担任する幼児と同じ年齢を担当する保育者のグループによる協議

15:30～16:30 全体会

- ・分科会発表
- ・指導講評



受講者同士の学びあいができる研修 ～他部署と連携して～

地域の行政が研修を企画する際、研修担当者がコーディネーターとなって、複数の部署と連携を図りながら地域をつないでいくことが大切であると感じています。受講者にとって受講できる研修

の選択肢が広がるだけでなく、受講者同士の学びあいの相乗効果が期待できます。これは行政だからこそできることです。私の勤務する県でのいくつかの取り組みを紹介します。

保育者と一般の県民が同じ研修を受講

保育者を対象にした「家庭教育支援」についての研修と、(県の)生涯学習部が企画・運営している「家庭教育オピニオンリーダー養成研修」を同一の場で実施しています。「家庭教育オピニオンリーダー」とは、家庭教育に関心のある県民が、幼稚園や保育所、公民館等で家庭教育の支援を行うボランティアとして活躍するものです。この研修では保育者と県民である研修者がともに研修に

臨み、幼児教育や家庭教育について相互に理解を深めています。

この研修を通して、保育者は、園内にとどまらず地域における家庭教育支援へと視野が広がり、人的なつながりができます。県民研修者は保育者との接点ができ、乳幼児を中心とした親子の実際の姿を知ることができるというメリットがあります。

幼稚園教員と、小中学校の教員と一緒に研修を受講

当県では公立・私立幼稚園の教員を対象に、幼稚園教職10年経験者研修を行っています。この中で行う「幼・保・小連携についての研修」を、小中学校の教職20年目研修の選択研修の1コマ

としても位置づけています。保育者、小中学校の教員がともにグループ協議を通して、子どもの現状や課題を共有したり、育ちの見通しを持つことができるというよさがあります。

他部署と連携した研修を実施

体力に関する研修では学校スポーツを所管する課、食育に関する研修では県内の食育を推進する課の職員がその専門性を生かした講話をするなど、他部署との連携を図って、県の実情に応じた

研修を実施する工夫もしています。県の様々な施策を幼児教育施設の教職員に広める機会になっています。





研修の対象者に『研修の手引き』を配布。 市町村には、研修周知のための訪問を

研修の対象者に「手引き」を配布して、研修のねらいや内容を周知

研修の全体計画と実施要項をまとめた「研修の手引き」を作成して、県から全市町村に配布しています（市町村で必要数分をコピーしてもらいます）。手引きには、新規採用保育者研修、5年・10年・15年経験研修のすべてについて、年次ごとのねらいや研修の目的を示しています。そのため、保育者は各年次における課題を認識し、自身の成長のステップや研修受講の見通しを持てるというよさがあります。

研修の手引き作成にあたっての工夫

- 受講者が研修の意義を理解し、受講意欲を高めることができるように、「教育・保育の目的」「幼稚園・保育所の目標」「保育者研修のねらい」を掲載

手引きの活用方法

- 研修計画を説明するために、年度初めに行う研修のオリエンテーションで活用
- 研修の目的と位置づけを理解してもらうために、毎回の研修に持参するように指定
- 保育者が園内で報告する資料として活用



▲ある県の教育センターが作成している「幼保研修の手引き」

市町村への周知は、直接訪問で信頼関係を築く

研修の成果を高めるためには、市町村や園長等の園の管理職の理解を得ることが基本だと理解しています。そのため、年度末に県内3か所で研修についての周知会を行うとともに、年度の初めには県の指導主事が全市町村を訪問し、市町村の指導主事や園長等に対して県の保育行政や研修概要、研修の重要性について周知を図っています。市町村の担当者には、就学前の教育の大切さと研修の必要性を十分に理解してもらい、保育者を多く研修に派遣してもらいたいと考えています。そ

のためには文書で通知するだけでは不十分で、自ら足を運び、顔を突き合わせて話をすることが大切と考えます。そうすることで初めて信頼関係が築けると感じています。研修に保育者を派遣してもらえるようになると、研修のよさを感じて徐々に受講者が増えていきます。市町村と県がパートナーとなって研修を充実させていくことが大切ではないでしょうか。



(財) 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構監修の『研修ハンドブック』を活用

幼稚園関連団体の研修体系に位置づける

当市では市全体の幼児教育の質的向上を図るにあたり、中枢的な役割を担う機関として幼児教育センターを設置しています。そして市の幼稚園児の約9割が通う私立幼稚園との連携を重視しています。そのため幼児教育センターが研修を計画する際は、(財) 全日本私立幼稚園幼児教育研究機

構監修の「研修ハンドブック」の「保育者としての資質向上研修俯瞰図」を参考にしています。このカテゴリと研修案内を見て、私立幼稚園の教員が自己の課題に応じて、市の研修を計画的に受講できるようにしたいというねらいがあります。



(財) 全日本私立幼稚園
幼児教育研究機構監修
「研修ハンドブック」
(世界文化社刊
¥700〈税込〉)

講座名	会場	講師	カテゴリー
保育に生かす造形遊び ～感じて表す造形活動～	市立〇〇 幼稚園	〇〇教育大学 〇〇校 准教授 〇〇 〇〇	E6- I
保育に生かす音楽的な遊び ～音楽を楽しむ生活づくり～	市立〇〇 幼稚園	〇〇大学 〇〇短期大学 准教授 〇〇 〇〇	E6- I

▲ある市が主催する研修計画（一部）

私立幼稚園連合会と市教委による研修ワーキングチームを編成

また、私立幼稚園連合会と教育委員会による「幼児教育推進協議会」において、研修について検討するワーキングチームを組織に位置づけていま

す。研修の日時や内容等の要望を聞くなど、私立幼稚園と連携して研修を実施するための重要な機会となっています。

各区にある公立幼稚園を核として、私立幼稚園と連携しながら研修を実施

さらに各区の公立幼稚園を基点にして、私立幼稚園と緊密に連携しながら市全体の幼児教育の質的向上を図っています。当市には区が10あり、それぞれに公立幼稚園が1～2園ずつあります。各区の公立幼稚園は研究実践園として研究機能を担っており、区ごとに研修や研究会を企画して私立幼稚園に参加を呼びかけ、地域の実情や課題に根差した研修等を実施しています。幼児教育センターは、研究推進のサポートをしています。

研修のみならず、公私立幼稚園が合同で実施する「研究・研修モデル事業」もあり、実践的研究を推進したり、成果を共有したりする機会となっています。例えば、公立幼稚園が行う公開保育へ

の参加を私立幼稚園に呼びかけたり、私立幼稚園連合会が行う研究会に公立幼稚園が参加している区もあります。また、幼稚園だけでなく、保育所や小学校にも声をかけて、一緒に学びあったり交流している区もあります。それぞれの区において、地域における公私立幼稚園のネットワークづくりが少しずつ進んでいます。こうした取り組みを「研究事業集録」という形でまとめ、公私立幼稚園、保育所や小学校に配布して、幼児教育の研究成果を周知するとともに、その充実・発展に寄与しています。