

幼稚園等新規採用教員研修についての一考察

－園外研修と園内研修の役割－

基本研修課 指導主事 辻 克基
指導主事 梅村 尚史

【要旨】 教育センター学びの丘が開所した平成17年度以降の「幼稚園等新規採用教員研修」(以下、「新規採用教員研修」と表記)を、受講者アンケート調査の分析等をもとに、園外研修、園内研修の研修内容から振り返り、幼稚園教諭としてのライフステージや発達についても触れながら園外研修と園内研修の役割について考察することにより、今後の方向性を探る。

【キーワード】 幼稚園等新規採用教員研修、園外研修、園内研修、研修指導員、ライフステージ、カンファレンス、反省的实践

1 はじめに

幼稚園における教育は、義務教育就学前教育として重要な役割を担っている。園児たちは、幼稚園での生活を通して、基本的な生活習慣や態度が育まれ、学習意欲や態度の基礎となる好奇心や探究心が養われていく。また、幼稚園は、道徳性の芽生え、豊かな創造力、そして、小学校以降における生きる力の基礎や生涯にわたる人間形成の基礎を培う場であり、この時期の経験が、その後の人生を大きく左右するともいえる(注1)。

しかし、子どもたちを取り巻く環境は、近年の急速かつ激しい社会の変化や人間関係の希薄化などにより、影響を大きく受けている。例えば、平成17年には、わが国の総人口が初めて減少に転じ、合計特殊出生率が過去最低の1.26を記録するという予想以上の少子化の進行がみられた。そこで、あらためて過去10年間の本県における出生数と園児数の推移(図1)をみると、出生数は明らかに減少傾向にあることがわかる。

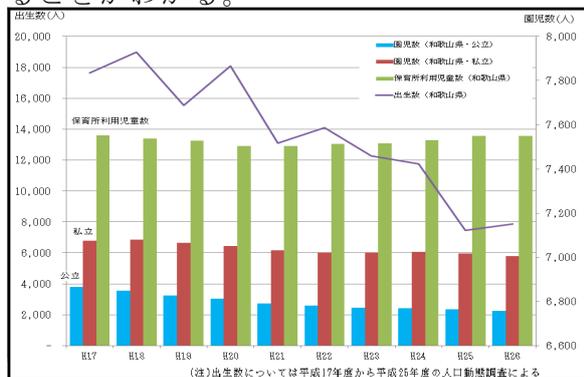


図1 出生数と園児数の推移

過去10年間の幼稚園に関わる変化を、園数、本務教員数、新規採用教員数からみると、本務教員数は10年間で100人(公立60人、私立40人)の減少となっているのに対し、新規採用教員は毎年平均50人の採用が続いている(表1)。

表1 幼稚園数等の推移(県全体)

区分	園数	本務教員数		新規採用教員数			本務教員数に占める新規採用教員数の割合	
		内訳		内訳				
		公立	私立	公立	私立			
平成17年度	122(3)	795	321	474	55	8	47	6.92
18	120(6)	776	308	468	52	10	42	6.70
19	120(6)	771	297	477	63	4	59	8.17
20	118(8)	774	307	467	55	5	50	7.11
21	116(9)	757	295	462	38	2	36	5.02
22	117(10)	737	297	440	48	6	42	6.51
23	111(6)	726	282	444	52	6	46	7.16
24	106(7)	716	276	440	61	10	51	8.52
25	106(7)	708	270	438	41	9	32	5.79
26	106(8)	695	261	434	51	8	43	7.34

※()内の数は在園者のいない園数で、計の内数である。

各幼稚園における新規採用教員の育成については、園児数の減少に伴う園規模の縮小が進行していることから、幼稚園教育の特性や幼稚園の人的・物的体制の特徴等を踏まえ、効果的な研修方法を充実させる必要が生じてきている。また、新規採用教員の研修については、多様な保育ニーズへの対応、得意分野の育成に取り組みながら、これまで十分に対応できていなかった課題の解決を図ることができる人材の育成も重要となってきている。そこで、本稿では、本県において実施している新規採用教員研修を振り返りながら、その成果と課題を明

らかにし、今後の研修の在り方について考察する。

2 幼稚園研修の実施主体、対象者及び目的

(1) 実施主体

公立幼稚園教員の採用・任命や服務監督権は市町村教育委員会にあることから、幼稚園教員の身分は当該園を設置する市町村に属し、法定研修は、各市町村教育委員会において行われることになる。しかし、新規採用教員研修は、都道府県教育委員会が実施の主体となっている。教育公務員特例法附則抄第4条第1項の規定により、研修目的、研修方法、あるいは研修対象者数から、実施が困難となる場合を考慮し、県教育委員会が市町村教育委員会の協力を得て、研修をしている。

(2) 対象者

本研修の対象者は、公立幼稚園教員及び特別支援学校幼稚部の担当教員である。ただし、本県では、平成4年度から私立幼稚園教員の希望者も受け入れている。これは、教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営の一部を改正する法律（注2）に基づくものである。また、財源措置では、園外研修分は、私立幼稚園教員分も含め、所要の事業費を地方財政計画に計上し、地方交付税を算定する際の基準財政需要額に算入することを踏まえる旨が記されている。なお、平成17年には、「地方公共団体における私立幼稚園の振興のための取組の推進について」（通知）が文部科学省初等中央教育局幼児教育課長名で出されている。この通知内容は、幼稚園教育の充実に当たり、「私立幼稚園教員の資質及び専門性の向上を図る機会を確保する」「関係部局と連携の上、主催する新規採用教員研修参加を希望する私立幼稚園教員の受け入れを促進する」「当該研修の企画・運営に当たっては、私立幼稚園教員に配慮したものとす」「地域の実情に応じて私立幼稚園関係者の参画を促進する」の4点に要約できる（注3）。このように、県教育委員会では、公立幼稚園教員、特別支援学校幼稚部の担当教員に加え、私立幼稚園教員も受講対象者として研修を実施している。

(3) 目的

新規採用教員研修は、幼稚園及び特別支援学校幼稚部（以下「幼稚園等」と表記）の新任教員に対して、教育公務員特例法附則

第4条第1項の規定に基づき、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している。研修には、勤務園を離れて行う研修（以下、「園外研修」と表記）、勤務園において行う研修（以下、「園内研修」と表記）がある。

3 研修の形態及び成果と課題

(1) 園外研修

本県における園外研修は、教育センター学びの丘を主会場として、夏季休業中を中心に計10日実施している。各回の研修内容は、平成16年に文部科学省から出された幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」（注4）の「V参考資料 幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）」（以下、文科省モデルと表記）に示された研修項目例をもとに構成したものである。平成26年度の園外研修実施内容を表2に示す。

表2 平成26年度の園外研修実施内容等

研修名	実施時期	主な内容
園外研修①	4月	所長講話、社会人としての心構え、オリエンテーション
園外研修②	7月	和歌山県の幼児教育、幼稚園教育の基本
園外研修③	7月	コミュニケーションスキル、運動遊びと保育
園外研修④	7月	家庭との連携、幼児の人権について
宿泊研修	8月	表現活動の指導、自然とのかかわり、実践発表
園外研修⑤	8月	幼児理解、幼児をはぐくむ環境構成の工夫
園外研修⑥	8月	特別支援教育、リトミック
園外研修⑦	11月	公開保育・公開授業・研究協議（小学校併設園）
園外研修⑧	12月	幼児と絵本、保育実践発表

第1回は、園外研修①として4月に実施し、「幼稚園教員としての職責や使命の自覚」「社会人としての心構えや礼儀」に重点を置いた研修内容としている。第2回の園外研修②から宿泊研修を含めた第8回の園外研修⑥までは夏季休業中に設定している。第9回の園外研修⑦では、公開保育及び公開授業を通して他の教職員による実際の保育を参観したり、事前や事後の協議を通して学び合ったりできる機会を設けている。このことは、平成23年3月に策定された「和歌山県就学前教育・保育振興アクションプログラム」（注5）に、その推進のための方策の1つとして、保育者と小学校教職員がお互いの活動をよく知るための研修機会をもち、保幼小連携に関する取組を進めるよう記されている。よって、公開保育

の会場を新規採用教員を配置する小学校併設園を所管する教育委員会に依頼し実施している。これは、小学校における公開授業の参観、幼小連携をテーマにした協議の深まりによる研修効果の高まりを想定したものである。冬季休業中には、園外研修⑧を設定し、保育実践の発表・協議を通して今後の実践への展望を持ち、更なる実践的指導力向上への意欲を高め、計10回の研修を締めくくっている。

研修内容の計画に当たっては、前年度受講者からの意見や評価等の分析、園外研修を参観した園長の感想等を参考に、新規採用教員の実態に合う内容となるよう常に見直しを行っている。さらに、数種類のアンケートを実施し、新規採用教員からの要望等に対応している。例えば、園外研修①において、受講者のニーズを調査し、その結果を踏まえて、研修の講師と打ち合わせを行い、講義や演習の内容に反映させている。また、各研修終了時に行うアンケートを集約し、研修の目的（表3）に照らし合わせながら、受講者の学びや関心の変化等をみるようにしている（図2）。園外研修⑧では、園外研修の内容を実際の保育に役立てることができた研修項目について調査し、次年度への資料としている（図3）。

表3 園外研修の目的一覧

①	幼稚園教員としての職責や使命を自覚するとともに、社会人としての心構えや礼儀を身に付け、教員としての資質の向上を図る。
②	和歌山県における幼児教育の現状及び幼稚園教育の基本的な事項について知識・理解を深め、実践的指導力の向上を図る。
③	保護者等に対するコミュニケーション力の向上を図るとともに、保育における運動遊びについての技能を習得し、実践的指導力の向上を図る。
④	家庭との連携の在り方や幼児の人権についての知識・理解を深め、保護者・幼児に寄り添った教育活動の在り方を学ぶことにより、実践的指導力を図る。
宿	体験的な研修を通して絵画等の表現活動や自然とのかかわりにおける実践的指導力の向上を図るとともに、教員相互の交流を深め、協調性を育てる。
⑤	幼児の発達と保育及び好奇心・探究心をはぐくむ環境構成についての知識・理解を深め、今後の保育実践について示唆を得ることにより、実践的指導力の向上を図る。
⑥	特別な支援を必要とする子どもについて理解を深めるとともに、リトミックについての知識や技能を習得し、実践的指導力の向上を図る。
⑦	保育参観や講義等によって、保育の実際や幼小の連携・接続の在り方について理解を深めたり、自己の保育実践の改善について示唆を得たりするなど、実践的指導力の向上を図る。
⑧	幼児教育における絵本の果たす役割を理解するとともに、保育実践の発表・協議を通して今後の実践への展望を持ち、更なる実践的指導力向上への意欲を高める。

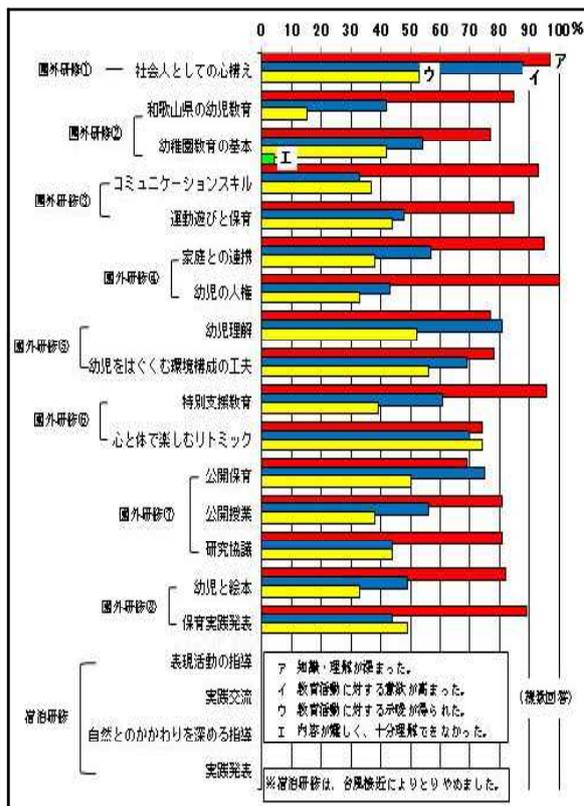


図2 各研修終了時のアンケート集約

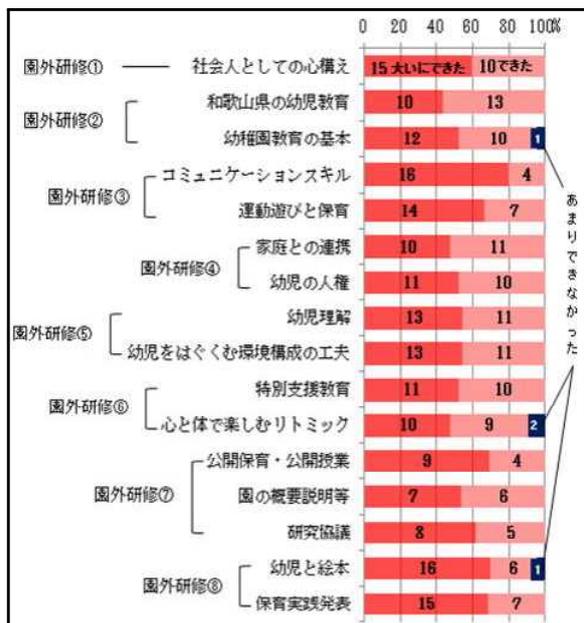


図3 実際の保育に役立てることができたもの

図2から、新規採用教員は、園外研修において知識・理解の深まりや、教育活動に対する意欲の高まりを実感しているものと思われる。また、すべての研修において、「ア 知識・理解が深まった」の割合が高い。最も高いのは「幼児の人権」、次いで「社会人としての心構え」である。「幼児の人権」については、チャイルドビジョンによる子どもの視界の疑似体験、ワークシ

ョップ形式での演習が効果的であったと考える。「社会人としての心構え」では、講話及び接遇を意識した挨拶やコミュニケーションの演習を通して知識・理解の深まりとともに意欲の向上に結びつき、社会人としての自覚を高めることができたと考えられる。また、「幼児理解」では、1学期の実践が理論と結びつき、「ウ 教育活動に対する示唆が得られた」とともに、2学期に向けて、「イ 意欲が高まった」に繋がったと考えられる。さらに、「心と体で楽しむリトミック」では、タンブリンや手拍子によるリズム遊びの紹介により、ピアノ以外を用いて気軽にリトミックを行うためのヒントや示唆が得られたと考えられる。一方、「エ 理解ができなかった」と回答した理由については、期待や必要としていることにあまり合っていなかったことや、講座の進行と受講者の思考に時間的なズレが生じた部分があったことがあげられている。よって、研修の運営に際しては、受講者の実態を十分に把握し、次年度の講座の内容や展開について講師との事前打ち合わせを密に行うことで対応したいと考える。

図3から、「大いにできた」「できた」を合わせると、すべての項目で高い数値を示している。「あまりできなかった」と回答している理由については、研修終了時の理解や意欲と実践後に感じたスタイルやレベルの違いに起因するものと思われる。

(2) 園内研修

園内研修は、県教育委員会から任命を受けた園長経験者等を研修指導員として進められる。研修指導員は、園長、教頭等の指導助言を受け、他教員と連携を図りながら原則月1回、新規採用教員の指導に当たる(図4)。園内研修の指導は、園児の登園時から新規採用教員のクラスに入って保育を参観し、降園後、新規採用教員とともにその日の保育を省察するという流れで行われる。

なお、園内研修の内容についても、文科省モデルに示された研修項目例を参考としている。ただし、研修の実際については、各園の実情や新規採用教員の課題に応じて柔軟に組み立てている。例えば、当センター所蔵のビデオ教材を園内研修などで利用しているとの報告もある。また、日常

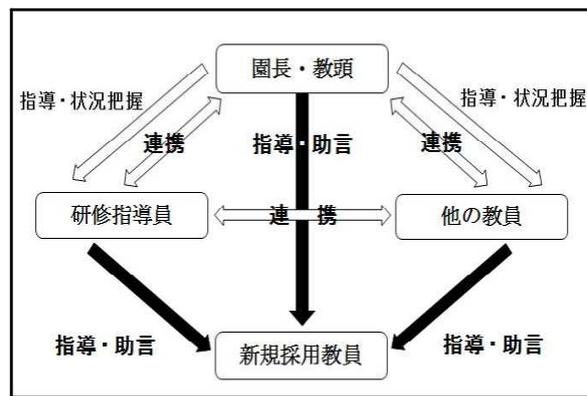


図4 園内研修指導のイメージ図

的な研修と研修指導員の来園日に行う研修とを使い分けるなどの工夫もみられる。

新規採用教員へのアンケートでは、印象に残っている園内研修として、園児への言葉かけについての指導、研究保育での小学校・保育園も交えた協議をあげ、その中で気づいたこととして、園児とのかかわり方、全体での話し方、遊びの進め方などをあげている。研修指導員に対しては、月1回の指導日には、成長したところや気をつけるところなどへの指導助言を期待していることが窺え、教師の在り方と援助方法、研究保育、コミュニケーションスキル、教師の心得と勤務の在り方、週案や日案の作成など、実践的な事柄について学ぶことに感謝する記述もみられる。なお、講師経験の豊富な者と新卒者とのキャリアの差による負担感や不安感への配慮もあり、平成26年度から研修指導員の訪問日について、年間10日の中であれば同一月内に複数回指導することを可能としている。

(3) 園外研修・園内研修の連動

役立った研修内容については、各研修終了時には、まだ実感がともなっていないことについても、持ち帰っての実践、園内研修での指導助言等により、理解が一段と深まったことが考えられる。このことは、研修内容を実際の保育に役立てることができたかを調査したアンケートの記述部分や園内研修報告書から判断できる。つまり、表層的な知識が、実践からの学び、すなわち実践知へと転換されたといえるのではないかと。

回答者ほぼ全員の記述から読み取れるものとしては、モチベーション、コミットメント、発達と力量形成、自己肯定感の高まりであろう。モチベーションを高

め、コミットメントが醸成されると、組織の強化につながる。では、新規採用教員がどのようにしてモチベーションを高め、あるいは維持したのかを考えると、園外研修と園内研修の組合せによる効果が予測できる。新規採用教員の1学期をみると、4月に園外研修①を受講した後、5月から月1回程度、研修指導員による園内研修指導を受け、夏季休業を迎える。この頃、新規採用教員は計画通りに保育を進めることの難しさを感じ、子どもをうまくつかむことができない等の悩みをもつことが多くなる。また、順調に1学期を過ごしたとしても、2学期に向けて仕切り直すことにより、モチベーションを高めたり維持したりする必要がある。そのためには、1学期間の短期的な振り返りを通して、2学期に向けての中期的な見通しをもつことが有効だと考えられる。よって、夏季休業中の園外研修は、宿泊研修を含め、集中講座的に受講し、実践面、精神面ともにリフレッシュし、2学期にむけてリスタートする機会として機能している。夏季の園外研修の取組が糧となり、各園での日常的なかかわり、関係性が育まれた研修指導員との間に、ある種のスーパービジョンが成立していくと考えられる。これらの作用が働くことで、園の小規模化により、職員同士のかかわりが少なくなることが懸念される状況においても、仕事への愛着や心理的距離の縮まりが生まれ、帰属意識が明確になり、自覚と使命感が増していると思われる。

教師の発達と力量形成について研究している山崎準二は、「5年間隔で卒業年度の異なる9つの卒業コーホート（Graduate Cohort：以下GCと略称）に対して」（※1）20年に及ぶ期間における発達や力量形成の実態、教職意識の実態やその変容、その間新しく教職の世界に入ってきた若い教師たちの持つ特徴などを総括的追加的に調査し、新任期と教職アイデンティティの初期形成について考察している。それによると、「最初の赴任校時代、教職活動の方針を決めたり、具体的方法を判断・選択したりする際に役立つもの」（※2）として、「児童・生徒との日常の交流」「経験豊かな年配教師の日常のアドバイス」「新任、若手教師同士の経験交流」の3項目が、各GC共通して多くの支持を

得ている。また、山崎は、「新任教師たちにとっての『初任研』は、同期に就職した仲間同士での、その後の教職人生にも続いていく人的ネットワークづくりの第一歩の場として機能している。」（※3）と指摘している。このことは、幼稚園教員においても共通すると考えられる。

4 園外研修における研修内容の変遷

（1）研修内容の主な変更理由

当センターでは、これまでも研修内容について見直しを重ね、現在に至っている。

平成21年度以降の見直しに着目すると、幼稚園教育要領改訂、各園からの要望への配慮、研修効果などの理由のほか、10年経験者研修と合わせた見直しの中で移行したものもある（表4）。

10年経験者研修については、教員免許更新制の実施にともない、日数を10日から5日に減じるとともに、研修内容の組換えを行った。その際、「危機管理」については、実践的指導力の向上、研修効果の還元も考慮し、平成23年度から10年経験者研修での実施とし、新規採用教員研修には「家庭との連携」を新たに設定した。「家庭との連携」では、退職園長等を講師に招き、実践例を示しながら保護者との関係づくりを学べるようにした。

新規採用研修については、平成25年度に、「幼稚園での学級経営」に代え、幼児の発達段階に関わる知識・理解に重点を置いた「幼児理解」を設定した。また、宿泊研修では、新規採用教員の不安や課題の解決につなげるため、先輩教員による実践発表を取り入れた。公立幼稚園に勤務する採用5年前後の教諭が、日々の保育での取組や新採当初を振り返った経験談等を発表し、協議にも加わることで、先輩と後輩が互いに育ち合う機会としている。なお、平成18・19年度には3日間で実施していたが、平成19年以降、初任者研修の変更に合わせる形で2日間としている。ただし、園外研修全体の日数は10日から変えず、研修内容の組換えを行った。

平成17年度から平成26年度までの採用者数と私立からの園外研修受講者数の平均をみると、私立採用者の約半数が受講する傾向が窺え、受講者集団として一定規模を保全する役割を果たしている（図5）。

表4 過去10年間で見た研修内容の変遷

H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	
新任教員に期待する										所長講話 「新任教員に期待する」	
新規採用教員研修について										新規採用教員研修 について	
社会人としての心構え										社会人としての 心構え	
本県の幼・保の現状と課題			和歌山県の幼児教育について			和歌山県の 幼児教育		和歌山県の幼児教育		和歌山県の幼児教育	
幼児期に大切にしたいこと				幼稚園教育の基礎基本		(※1) 幼稚園教育 の基本		幼稚園教育の 基本		幼稚園教育の基本	
幼児保育とカウンセリングマインド					(※2) コミュニケーション スキル		コミュニケーション スキル		コミュニケーション スキル		
運動遊びと保育										運動遊びと保育	
							家庭との連携		家庭との連携		
幼稚園における人権教育						幼児の人権に ついて		幼児の人権について		幼児の人権について	
							幼児理解		幼児理解		
幼児をはぐくむ環境構成の工夫										幼児をはぐくむ 環境構成の工夫	
障害児の理解 について		障害のある子どもの理解と支援			特別な支援を必要とする 子どもの理解と支援		特別な支援を必要とする 子どもの理解と支援			特別な支援を必要とする 子どもの理解と支援	
リトミック										リトミック	
公開保育・公開授業				公開保育 ・公開授業		公開保育 ・分科会		公開保育 ・公開授業		公開保育・公開授業	
園概要説明等					園概要説明等					園概要説明等	
幼児教育と絵本			幼児と絵本		心を育 む絵本 の世界		幼児と絵本		幼児と絵本		
保育実践発表										保育実践発表	
新規採用教員研修を終えるに当たって										新規採用教員研修を 終えるに当たって	
オリエンテーション						オリエンテー ション		オリエンテー ション		オリエンテー ション	
表現活動の指導										表現活動の指導	
実践交流		実践交流①②					実践交流		実践交流		実践交流
自然とのかかわりを深める指導										自然とのかかわりを 深める指導	
保育研究		保育研究				実践発表		実践発表		実践発表	
宿泊研修のまとめ										宿泊研修を終えて	
幼稚園における学級経営											
救急法の理論と実際											
健康・安全面 から見た保育 の工夫			(※3) 幼稚園における 危機管理について								
コミュニケーション スキルに ついて											
個別指導 の活用 について											

(※1) 幼稚園教育の基礎基本は、教育要領改訂により名称変更。基本的内容を中心とした。
 (※2) 発達心理学的な内容から対保護者・同僚、子どもへと変更した。
 (※3) 危機管理は10年断続して実施している。

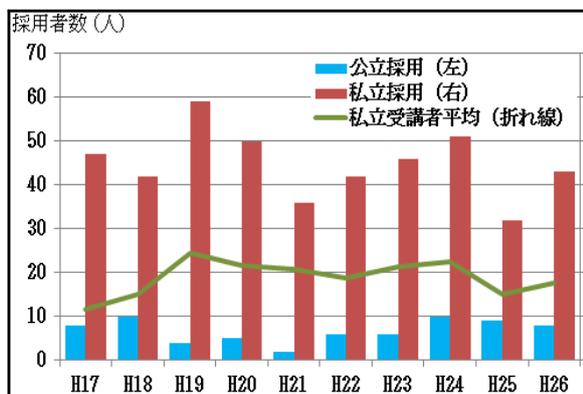


図5 採用者数と私立の受講者数 (平均)

平成26・27年度は、研修内容の変更はないが、私立からの園外研修受講者数の推移と、新たな幼保連携型認定こども園制度施行による対応も視野に入れておきたい。

(2) 園規模と課題意識

新規採用教員の能力や状況を把握した指導者のもとで行われることが多い園内研修は、効果が高いと考えられる。しかし、小規模であったり教員数が限られたりすることから、メンバーや議論の固定化、マンネリ化という課題がある。このことは、平成14年の「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」においても指摘されている。

そこで、園規模について本県の公立幼稚園の状況(表5)をみると、平成26年度は、14自治体55園321名、1園当たりでは、約5.84名となっている。このことから、新規採用教員が同じくらいの年齢や経験年数の教諭と接する機会は少なく、メンバーや議論の固定化等が推測されることから、園外研修での交流は重要な意味をもっているといえる。

表5 県内の幼稚園数等 (平成26年5月1日現在、休園を除く。)

	園数	教職員数	幼児数	1園当たりの 職員数	教職員一人当 たりの幼児数
公立	55	321	2290	5.84	7.13
私立	43	529	5782	12.30	10.93
計	98	850	8082	8.67	9.51

新規採用教員にとって、園外研修は、広い知識や深い理解、必要な技能、高い専門性などを学んだり身に付けたりする機会であると同時に、共通体験や協議により、同期の教員たちの仕事内容、仕事に対する考え方や姿勢、楽しかったことや苦しかったこと等さまざまな経験談などを聞き、自分と異なる考え方や環境があることをあらためて認識することができる場である。つまり、自己を認識し、他者の経験との比較を通じ、新たな視点や、拡大された視野を獲得していくという意味において、かけがえない時間となっている。そのため、当センターでは協議の時間を重視し、講座の組立において、グループ活動やワークショップ型で行うディスカッションの時間を増やすようにしてきた。研修担当としてあらためて振り返ると、園外研修では、自己あるいは他者との経験の振り返りによる学習、関係性を促進する取組、専門性の向上の3本柱を意識しながら研修の充実を図ってき

たといえる。

5 園内研修・園外研修の充実に向けて

園内研修では、教員の年齢構成のばらつきや個々の保育課題が多様になると、キャリア発達の視点からみた教員のライフステージに応じた研修に困難が生じるものと考えられる。その意味で、同程度のライフステージに達した教員が集まりやすい園外研修を、教員のライフステージに応じた研修の場として重視し、その充実を図る必要がある。

(1) 幼稚園教諭のライフステージ

幼稚園教諭の平均勤務年数を文部科学省の学校教員統計調査（平成22年度）からみると、国立15.8年、公立16.4年、私立8.9年となっている。また、25歳未満及び25～30歳未満の人数の割合は、49.8%となっており、離職理由としては「家庭の事情のため」の割合が最も高くなっている。そこで、学校教員統計調査から県内幼稚園の年齢構成を公立と私立の比較（図6）でみると、

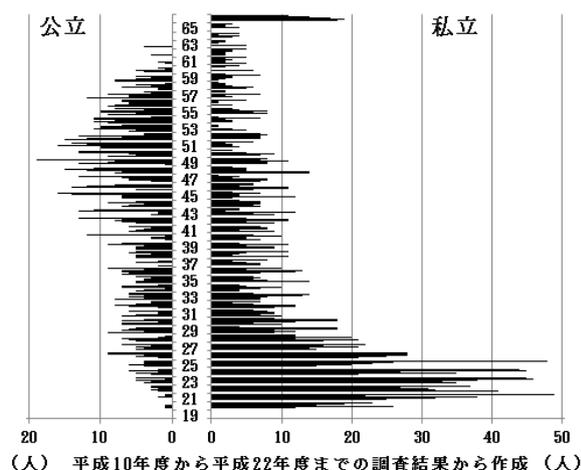


図6 県内幼稚園の年齢構成比較

公立では35歳前後のいわゆる中堅層が少なく、私立では、30歳までの層が圧倒的に多い傾向にあることがわかる。このことから、公立と私立では、ライフステージが大きく異なると考えられる（表6）。つまり、公立では、新規採用から10年経験者研修までを1つの区切りと考え、次の10年をミドルリーダーシップの育成時期、さらに次の10年を園全体を俯瞰しながら中核となる時期と考えることができる。よって、新規採用教員研修の期間には、先輩教員たちの関わりにより、養成段階の学びとは異なる、いわば保育の専門家としての学びへと転換を図ること、つまり専門的発達を導く必要

がある。そのためには、コーチングやメンタリングへの理解と技能が重要になり、この役割を担うのが10年経験者研修の対象となる層といえる。この層は、これまで直接園児に関わることや、クラス経営の実践を積むことに努めてきた立場から、新任や若手教員の指導に当たる立場への移行期にあると考えられる。それゆえ、これまでの枠を超え、働きかけた相手から返ってくる刺激により自らも成長するという、意識の変革が促されるような研修の機会が必要となるのではないだろうか。この点については、教師教育におけるミドルリーダー養成を研究している小柳和喜雄は、新任や同僚の相談に乗りながら自分を見つめ直し自己研鑽とともに内面から成長していくことでリーダー性を身に付けていくという側面があると分析している。公立では、中堅以降の層が教育活動の中心になるといえ、この層において初期の部分に当たる10年経験者研修対象者はもとより、5年経験者段階での研修の充実も求められる。

一方、私立では、新規採用から10年経験者研修までの若手層の推移から、若手層や中堅層のとらえ方が公立とは異なるものといえる。つまり、私立においては、5年経験者層はすでに中堅教員あるいは運営の中核者としての役割が求められていると推測できる。

表6 公立と私立のライフステージ

経験年数 0～12年		経験年数 13～25年		経験年数 26～36年		経験年数 56年以上		退職後	
年齢 20～32歳		年齢 33～45歳		年齢 46～55歳		年齢 56～60歳		年齢 61歳～	
公立	新規採用研修 若手教員としての学び期間	10年経験者研修	ミドルリーダーとしての意識変革と若手育成		ベテランとしての俯瞰と人材育成		園長として経営 教頭として運営 教諭として実践		研修指導員
			(教諭)	(主任)	(教諭)	(教諭)			
子ども未来課の研修・研究会への参加・自己研鑽・私立の研修への参観									
私立	新規採用研修 若手教員としての学び期間	10年経験者研修	I 初級 II 中級 III 上級, 主任, 設置者, 園長		A 子どもの人権		B 望ましい教師像		研修指導員
			C 教育理論 D 幼児理解 E 保育の計画と実践		F 地域, 家庭支援, 教育相談		退職後 年齢 61歳～		
子ども未来課の研修・私立幼稚園協会主催の研修・研究会への参加・自己研鑽									

(2) 資質向上研修の初級段階

校内研修における新規採用教員の資質向上に有効な研修内容を探るため、(財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構が監修した研修ハンドブックを参考に作成された研修俯瞰図（全日本私立幼稚園連合会教育研

究委員会)を活用することとした。この俯瞰図は次の項目をさらにⅠ初級、Ⅱ中級、Ⅲ上級、主任、設置者・園長に分け、それぞれの段階における視点や行動目標として整理されている。

- A：子どもの人権
- B：望ましい教師像
- C：教育理論
- D：幼児理解
- E：保育の計画と実践
- F：地域、家庭支援、教育相談

これらの中から、公立のライフステージを考える上で、1年目の教員に対し、園内外の研修を関連づけ、教職生活全体にわたって学びを継続する意欲を持ち続けるための仕組みづくりと深い関わりがあるものとして、次の3点に着目した。B：望ましい教師像「教師の役割」、C：教育理論「子どもの発達理論」、E：保育の計画と実践「自己点検・自己評価と研修」のⅠ初級に絞り、その要点を確認した。

① 教師の役割

望ましい教師の姿では、まず心構えについて、理解、認識、自覚をキーワードに、一般社会人及び幼稚園教員として、それぞれのルールとマナーを理解し、社会から期待される教師であることの認識と自覚としている。実務面では、クラスと園の運営で、幼稚園教育要領、自園の教育目標、担任業務への理解、職務の研修では、分掌や組織への理解と自己の役割の自覚、服務や規則の遵守、事務・物品・教材管理の責任を例示している。なお、指導要録については、初級＝記載、中級＝活用、上級＝管理とし、個人情報 の取扱いについては各級を通したものと し、Ⅲ上級では、プライバシーポリシーの作成を明示している。(表7)。

表7 研修俯瞰図(一部分)

	Ⅰ 初 級	Ⅱ 中 級	Ⅲ 上級、主任、設置者・園長
B望ましい教師像	B1-I:望ましい教師の姿 ・心構え 一般社会人としてのルール・マナーの理解 幼稚園教師としてのルール・マナーの理解 ・社会から期待される教師であることの認識と自覚	B1-II:望ましい教師の姿 ・先輩としての心構え モデルとしての働き、見通しへの助言 学年としてのチームワークのあり方 ・後輩教師への共感的理解 ・幼稚園の教育史の理解	B1-III:望ましい教師の姿 ・保育者のアドバイザーおよび指導 ・カウンセリングマインドに基づいた対応 ・行事企画等の作成と運営と改善
	B2-I:クラスと園の運営 ・教育要領の理解 ・自園の教育目標の理解 ・クラス担任の仕事の理解	B2-II:クラスと園の運営 ・教育目標の伝達、説明法 ・クラスを超えた保育の計画と実施 ・異年齢集団の指導法の研究 ・社会、保護者への説明 ・年間を見通したクラス運営	B2-III:クラスと園の運営 ・教育目標の継承と発展 ・教育目標到達度の評価 継承と発展のための努力事項の見直し
	B3-I:教員の職務と研修 ・園務分掌(事務)の組織の理解 ・自己の分掌役割の自覚 ・服務、就業規則の理解と遵守 ・事務、物品、教材管理への責任	B3-II:教員の職務と研修 ・教育実務 ・年間行事の把握と理解 クラスへの園行事展開計画 学年(縦割り)の実践研究 ・施設、備品(教材)の点検	B3-III:教員の職務と研修 ・マネジメントへの理解 ・教育法規の理解 ・教育基本法、学校教育法、児童福祉法(総則)
	B4-I:指導要録の記載	B4-II:指導要録の活用	B4-III:指導要録の管理
	B5:個人情報の取扱い		・プライバシーポリシーの作成

② 子どもの発達理論

基本編では、2、3、4、5歳児の育ちとして、社会性・身体能力・知的・ことばの育ちを挙げている。また、各級を通して、さまざまな思想・発達理論と現代の保育からの学びを促し、フレーベル、ペスタロッチ、ルソー、倉橋惣三、ピアジェ、ヴィゴツキー、エリクソン、ワロンを例示している。

③ 自己点検・自己評価と研修

保育の振り返りと保育の公開では、自己の保育への気づき、反省、再確認のために、園内研修やビデオ研修を、保育参観のもち方として、保育参加と親子交流を例示している。また、各園独自の自己点検・自己評価項目でのチェックや、自己への気づき・反省、課題の発見とともに、初任者研修(新規採用教員研修)への参加や自己の保育のモデル探しにより、保育のレベルアップを目指すことを示している。

以上、初級段階では、中級への接続を意識した適切な指導のもとでの研修が不可欠であり、モデリングとしての関わりも求められ、以後の教員としての発達に大きな影響があると思われる。

よって、教員としての発達、園内における人材育成について考察する。

(3) 教員としての発達

教員としての発達を考えるとき、園外研修、園内研修を通して、新規採用教員が円滑に育成されていくためには良質の体験が得られる環境が必要である。そこで、今一度、研修指導員の役割、園内における人材育成について考えてみたい。まず、体験と経験の違いについて考察する。体験について、哲学者でもあり教育者でもあるジョン・デューイは、著書『民主主義と教育』の中で、「1オンスの経験は1トンの理論に優る。」(※4)と述べているように、確かに自ら体験することは重要である。また、ドナルド・ショーンなどの学習論によれば、いろいろな体験を積み重ねる中で、法則(経験則)が見つかり、それが経験となっていくとされる。体験を経験とするためには、本質的な要素を抽出し、他でも応用できるよう概念化する必要がある。この過程を導く存在として、研修指導員が果たす役割は重視され、期待も大きいと考えている。あえて留意点をあげるならば、多弁に

ならず、体験は自慢話、経験はアドバイスという視点で、自らを戒めながら省察を深めさせる指導を心がけることかもしれない。

（４）園内における人材育成

人材育成の領域では、人は実際の経験を通し、それを省察することでより深く学べるという「経験学習」という考え方がある。組織行動学者のデービッド・コルブ（David A. Kolb）は「体験 → 省察 → 概念化（仮説の考案） → 実践（仮説の検証）」の４段階の学習サイクルを繰り返すという「経験学習モデル」を提唱している。このモデルは、アプローチを重視したものと考えられ、その要諦は、「経験 → 省察 → 概念化 → 実践」のサイクルを回すことで経験が知恵に変換され、よりよく学ぶことができるというところにある。なお、コルブは、同じ経験からの学びであっても、体系化された知識を受動的に習い覚える知識付与型の学習やトレーニングとは区別している。

園外研修において、新規採用教員が知識・理解に高い割合を示していることは、後者に当たると考えられ、園外研修の体験や知識を園内研修と融和させることにより、ようやく経験となりうるものとする。しかし、園外研修の構造として、演習やカンファレンス的要素を組み入れるならば、その日の研修効果を高められるものとする。今後は、この観点も含め、園外研修を組み立て、充実させていきたい。

（５）園内研修を活性化させる具体案

新規採用教員にとって、月１回の研修指導員との関わりは、保育についての多くの学びを得られるだけでなく、教員としての在り方などに大きく影響を与え、支えとなっていること、さらに多くの体験、学び、気づきを求めていることをアンケートの記述からみることができる。そこで、新規採用教員の不安感や負担感への対応、内発的動機づけ、ライフステージを意識した人材育成、園内研修の充実や活性化につながる具体的な手立ての一例として考えられるのが、インシデント・プロセス法による保育カンファレンスの導入である。

園外研修のアンケートからも新規採用教員が日々さまざまな悩みや迷いの中で、真摯に園児と向き合う姿が見えてくる。園長や他の教員による日常的な指導、研修指導

員との省察による複合的に関わる仕組みが機能したものと考えられる。この仕組みを園の活性化や人材育成とも結びつけるねらいをもって、インシデント・プロセス法を用いた保育カンファレンスに取り組むことも１つの方策ではないかと考える。インシデント・プロセス法は、マサチューセッツ工科大学ビコーズ教授により提唱された事例研究法（ケース・スタディ）の一種である。手順は概ね次のようなものである。

- ①インシデント（事件・出来事）の発表
事例提供者が困っている、解決したい事例の概要を説明する。
 - ②情報の収集
参加者が事例提供者に質問し、自分なりに事例を組み立てながら、解決に関係があると思われる事実を集める。
 - ③問題点の理解
参加者は、インシデントと集めた事実を総合し、自分なりに事例の全体像を作り、当面の問題点を絞る。
 - ④具体案の発表
参加者から解決のための具体案の内容と理由についてまとめて発表する。
 - ⑤まとめ
事例全体を振り返り、事例や参加者たちの教訓として学んだことを考える。期待できる効果としていわれていることは、次の３点である。
 - ・実際に起こる問題を解決するための判断力や問題解決力を養うことができること。
 - ・情報の収集や分析の重要性を理解できること。
 - ・討議の過程を通じて、参加者が互いの意見を傾聴し、話し合い、共に考えることの重要性が理解できること。いずれも、新規採用教員が身に付けていく力と深く関わるものである。なお、園内でさらに発展させるのであれば、クラスター分析や、他園との合同研修会も考えられる。
- 以上は、園内体制で可能であれば、一対多での関わりによる新規採用教員の育成を意識して述べたものである。インシデント・プロセス法に限らず、研修指導員の来園に合わせる形で保育カンファレンスに他の教員も同席するなどにより、先輩教員のスキルアップや人材育成の機会として活用することも考えられる。また、研修を受ける

側も指導する側も、できるだけ多くの体験を望んでいると考えられる。一方、一対一の関わりの場合、スキルの伝授や個別の事例への対応になりがちかもしれない。しかし、ヴィゴツキーの考え方を例に取り、幼児への教育の主要な役割として、発達を先回りし、その最近接領域を作り出すことだととらえれば、協同することや模倣することにより、その発達は促されるということがいえる。(図7) このことは、新規採

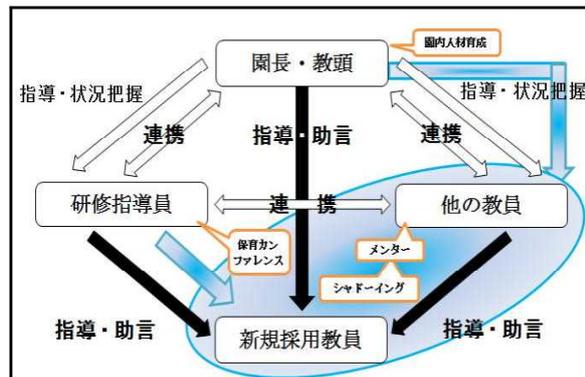


図7 園内研修指導の発展イメージ図

用教員と研修指導員との関係についても当てはまるのではないだろうか。劣等性を克服して完成に向かって努力する、いわゆる優劣性の追究という動機に対し、今すべきこと、努力の具体的な内容を指し示してくれる研修指導員、あるいは先輩教員の存在がかけがえのないものとなる理由がここにあるのではないだろうか。また、個人の発達が他者との協同や相互作用によって促進される側面があることも押さえておきたい。

6 おわりに

本稿は、研修を実施する立場から、これまでの新規採用教員研修について振り返りながら考察することにより、1つの方向性を見いだそうとしたものである。研修の充実を図るための工夫、内容の変遷や取組への意味づけを再確認する中で、浮かび上がってきたキーワードは「反省的実践」「学び続ける教師像」である。

マサチューセッツ工科大学教授ドナルド・ショーンは著書『省察的実践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考—』において、技術的熟練者と反省的実践家という2つの概念を提示している。教職の専門性を授業実践にもとづいて探究している木村

優は、反省的実践家について、「教師の実践と専門性の内実、そして成長過程を理解する上で極めて重要な概念」(※5)ととらえ、また「教師は問題状況に主体的に関与して子どもとの関係づくりに努め、子どもと共に問題を分析し、その解決策を選択し判断する人になる」(※6)と述べている。このように考えるならば、学び続ける教師像とは、いわば反省的実践ができる教員と考えられるのではないだろうか。

教員研修の構想段階から具体的な計画の作成に至る過程や、講座の運営に当たるとき、念頭においているのは、教師の自立性、専門的見識、自由度、多様性などの面であったように思われる。また、新規採用教員研修の充実に向け重視したのは、客観的な自己観察ができる力や場面に応じた指導への転換ができる力を身につけさせたい、学び続ける素地を育みたいとの思いではなかっただろうか。これらの思いが、校外研修において、グループ活動やワークショップ型で行うディスカッションとして具現化されたものとする。同時に、研修を運営する側にもスキルの向上が求められ、基盤となる理論や先行実践の研究がますます重要となる。言い換えると、いかによりよき研修の環境を提供できるかということである。

よって、法定研修以外にも、例えば、校種間交流、公立と私立の人事交流による他園での保育実践など、通常の保育と異なる環境に自らを置くことにより、研修と同様の効果が得られるとの認識で、制度として活用していくことも、小規模化や硬直化など、幼稚園が抱える課題の解決に向けた1つの方策ではないだろうか。大胆な発想の転換が求められている。

なぜならば、今日、幼児教育を取り巻く環境は、新たな展開を迎え、これまでの公立や私立の幼稚園での教育及び保育所での保育という構図に大きな変化が訪れようとしている。それは、子ども・子育て関連3法案の施行(注6)、認定こども園の存在である。保育教諭となる現職教員にとっては、資格や身分の変更にとともなう研修は、一種のリカレント教育の様相を呈しているようにも受け止められる。ただし、これまでのように、仕事を続けながら、あるいは、一時中断して、大学等を活用した教育や研

修を受け、職業人としての資質を高める形式とは異なる。

そのため、今後、幼稚園の現職教員を対象とする再教育を含めた研修については、大学等と連携を図るとともに、高度な専門性を担保し、教員の資質向上や力量形成に必要である継続的な研修体制の構築や、実効性の高い研修システムの検討が必要となっている。

〈注釈〉

- 注1 『幼稚園教育要領解説』文部科学省(2009)p.18で、幼稚園の役割について述べられている。
- 注2 文部省教育助成局長「教育公務員特例法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令の公布について」(1992)により、平成4年度から幼稚園等の新規採用教員に対する研修が義務づけられた。
- 注3 「地方公共団体における私立幼稚園の振興のための取組の推進について」(通知)文部科学省(2005)の通知文を要約した。
- 注4 平成10年6月に文部省が作成したものを一部改訂したものである。
- 注5 幼稚園、保育所の種別を超えて、教育、保育内容及び地域での子育て支援充実に向けての方向性を示すため、作成された。
- 注6 子ども・子育て支援法をはじめとした認定こども園制度の改善等、子育て支援充実を図るための法案。

〈引用文献〉

- ※1 山崎準二『教師の発達と力量形成—続・教師のライフコース研究—』創風社 p.11 第1版第1刷(2012)
- ※2 同上書 p.111
- ※3 同上書 p.118
- ※4 ジョン・デュウイー 帆足理一郎訳『民主主義と教育』春秋社 p.146 改訂新版第一刷(1959)改訂新版第九刷(1971)
- ※5 木村優「ドナルド・ショーン」『教師教育』株式会社さくら社 p.188 初版(2015)
- ※6 同上書 p.191

〈参考文献〉

- ・アンリ・ワロン 滝沢武久訳『科学としての心理学』誠信書房 第1刷(1960)第6刷(1974)
- ・浜田寿美男訳編『ワロン/身体・自我・社会』ミネルヴァ書房 第1版第1刷(1983)第1版第12刷(2012)
- ・R.リッカート/J.G.リッカート 三隅二不二監訳『コンフリクトの行動科学—対立管理の新しいアプローチ』ダイヤモンド社(1988)

- ・教育技法研究会編『教育訓練技法』産業労働調査所 第1版第1刷(1989)第1版第2刷(1990)
- ・高取憲一郎『ヴィゴツキー・ピアジェと活動理論の展開』京都・法政出版 初版(1994)
- ・深澤道子・江幡玲子編集『現代のエスプリNo.395 スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ』至文堂(2000)
- ・カール・E・ワイク 遠田雄志・西本直人訳『センスメーカー イン オーガニゼーションズ』文真堂 第1版第1刷(2001)
- ・鈴木竜太『組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化—』白桃書房 初版第1刷(2002)初版第2刷(2005)
- ・ヴィゴツキー 土井捷三・神谷栄司訳『「発達の最近接領域」の理論—教授・学習過程における子どもの発達—』三学出版 初版(2003)4刷(2006)
- ・小野公一『キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に—』白桃書房 初版第1刷(2003)
- ・川端大二『人材開発論—知的人材開発の論理と方策』学文社 第1版第1刷(2003)
- ・小柳和喜雄「教師教育におけるミドルリーダー養成に関する研究ノート—メンターリングを中心に—」『教育実践総合センター研究紀要』奈良教育大学教育学部附属教育実践総合センター(2006)
- ・(社)全国幼児教育研究協会編『学びと発達の連続性—幼小接続の課題と展望』チャイルド本社 初版第1刷(2006)
- ・ドナルド・A・ショーン 柳沢昌一・三輪建二監訳『省察的実践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考—』鳳書房 初版(2007)2刷(2009)
- ・財団法人全日本私立幼稚園幼児教育研究機構『研修ハンドブック』世界文化社 初版第1刷(2008)初版第7刷(2010)
- ・若林満監修 松原敏浩・渡辺直登・城戸康彰編『経営組織心理学』ナカニシヤ出版 初版第1刷(2008)
- ・木村周『キャリア・コンサルティング 理論と実際』一般社団法人雇用問題研究会 初版第1刷(2010)初版第2刷(2011)
- ・中原淳『経営学習論 人材育成を科学する』東京大学出版会 初版(2012)
- ・坂本篤史『協同的な省察場面を通じた教師の学習過程—小学校における授業研究事後協議会の検討—』風間書房 初版第1刷(2013)
- ・小柳和喜雄/久田敏彦/湯浅恭正編著『新教師論—学校の現代的課題に挑む教師力とは何か—』ミネルヴァ書房 初版第1刷(2014)