

幼稚園教員等に求められる資質・能力と その研修体系

～平成26～29年度 文部科学省委託

「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」の成果を踏まえて～

國學院大學人間開発学部教授
(保育教諭養成課程研究会理事)
神長 美津子

1

研修ガイドブック作成の経緯

これからの時代の幼稚園教員等に求められる資質・能力に照らして、これまでのキャリアステージに応じた法定研修を見直し、研修の在り方を提言してきた。

第1集

『幼稚園・保育教諭のための研修ガイドー質の高い教育・保育の実現のためにー』（平成26年度）

第2集

『幼稚園教諭・保育教諭研修ガイドⅡー養成から現職への学びの連続性を踏まえた新規採用教員研修ー』（平成27年度）

第3集

『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅢー実践の中核を担うミドルリーダーの育成を目指してー』（平成28年度）

第4集

『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅣー園経営の一翼を担うミドルリーダーの育成を目指してー』（平成29年度）

第5集（予定）

『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅤー園長研修ー』（平成30年度）

2

研究のスタート

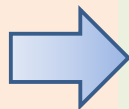
文部省調査研究協力者会議報告書「幼稚園教員の資質向上について—自ら学ぶ幼稚園教員のために—」（平成14年）の課題の整理

幼稚園教員に求められる専門性

- ・ 幼児を内面から理解し、総合的に指導する力
- ・ 具体的に保育を構想する力、実践力
- ・ 得意分野の育成
- ・ 教師集団の一員としての協働性
- ・ 特別な配慮を要する幼児に対応する力
- ・ 小学校や保育所との連携を推進する力
- ・ 保護者及び地域社会との連携を構築する力
- ・ 園長などの管理職が発揮するリーダーシップ
- ・ 人権に対する配慮 等

幼児教育を取り巻く環境の変化による課題

- ・ 問題の多様化・複雑化
- ・ 課題の高度化に伴い、専門家としての対応が求められる
- ・ 養成校の学生や若い教員の体験不足、課題に対応できない
- ・ 広い視野から幼児教育をみる目が求められている 等



★いつの時代にも求められる資質能力

- 教員としての仕事に熱い情熱
- 教育・保育の専門家としての確かな力量
- 総合的な人間力

★今後特に求められる資質能力

- 養成から新採、新採から中堅、中堅から管理職に 研修を通してキャリアアップ
- 「新たな研修モデル」作成の必要性

3

幼稚園教諭・保育教諭に求められる資質能力の方向性

これからの教員に求められる資質能力

(中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」より)(平成27年12月)

これからの時代の教員には、これまで教員として不易とされてきた資質・能力に加えて、自ら学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集選択し活用する能力、知識を有機的に結びつけ構造化する力が求められる。また、アクティブ・ラーニングの視点からの指導改善、特別な支援を必要とする子供への対応や保護者支援等の新たな課題に対応できる力量も高めることが必要。

特に、幼稚園や認定こども園では

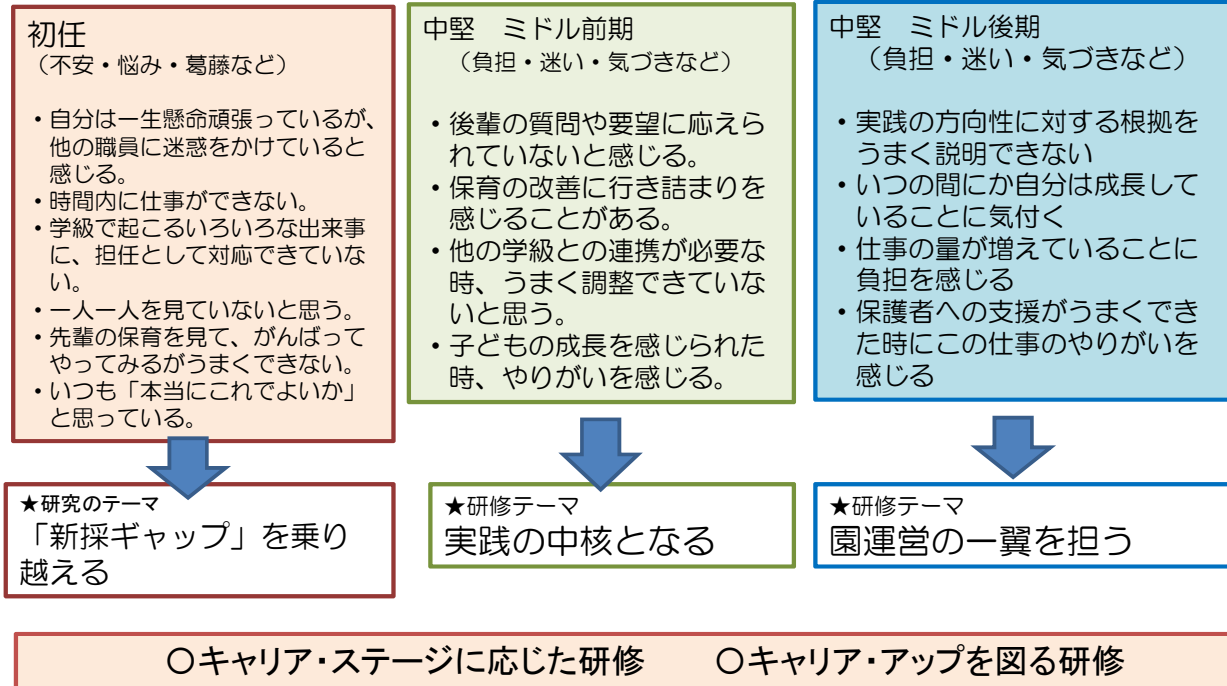
- 園を取り巻く環境の変化の中で、園は**多様な期待や課題**を抱えている。
子供一人一人の実態に即した指導や学級運営をすることが難しい教員もいる。
- 園全体の問題解決力を高め、その**問題解決過程を共有する**ことを通して、教員一人一人の資質向上を図っていくことが必要。
- キャリアステージに応じた研修に加えて、**園内研修を通して自ら学ぶ姿勢や必要な知識・理解、問題解決力**を身に付けることが必要となる。

⇒園内研修の効果的運営により、園の教育力を向上させるとともに、教員一人一人の資質能力向上を図る。

4

教員の実態の把握と研修のテーマ

インタビュー調査、質問紙調査を通して、初任、中堅のそれぞれの段階の教員の実態を把握。研修を通して「危機」を乗り越えて専門的成長をしていく。



5

園の組織力向上とミドルリーダー育成の必要性

中教審答申では、特に、若手教員を育成するメンターとして、また校内研修の充実を図る方策として、ミドルリーダーとなるべき人材を育成すべき研修の必要性を提言。

◆国は、教員免許更新制の意義や位置付けを踏まえつつ、10年経験者研修を10年が経過した時点で受講すべき研修から、**学校内でミドルリーダーとなるべき人材を育成すべき研修**に転換し、それぞれの**地域の実情に応じ任命権者が定める年数に達した後に受講**できるよう実施時期を弾力化する。

幼稚園や認定こども園では

- ・職場の職員構成や園長のミドルリーダーに対する役割期待等の外的要因が、中堅の教諭に園内研修での役割の変化をもたらし、専門職に対する意識の変化をもたらす。それに合わせて、ミドルリーダーとしての資質を磨く研修は不可欠。
- ・ミドルリーダー研修を企画する際に、教員としての経験年数や役職等を踏まえ、実態に応じた研修を企画する必要。

⇒ 「ミドル前期」と「ミドル後期」の研修の企画

6

ミドルリーダー後期 研修モデル

研修の目的

- ・日々の実践の専門性を高めるとともに、教育活動についての理解を深め、**実践の中核を担う資質**向上。
- ・園内研修の企画・運営及び保護者や他の専門機関との連携について学び、**園運営の一翼を担う自覚と専門性**を高める。

⇒実践の中核を担いつつ、園組織や園運営に参画できるミドルリーダー後期の育成

研修の内容

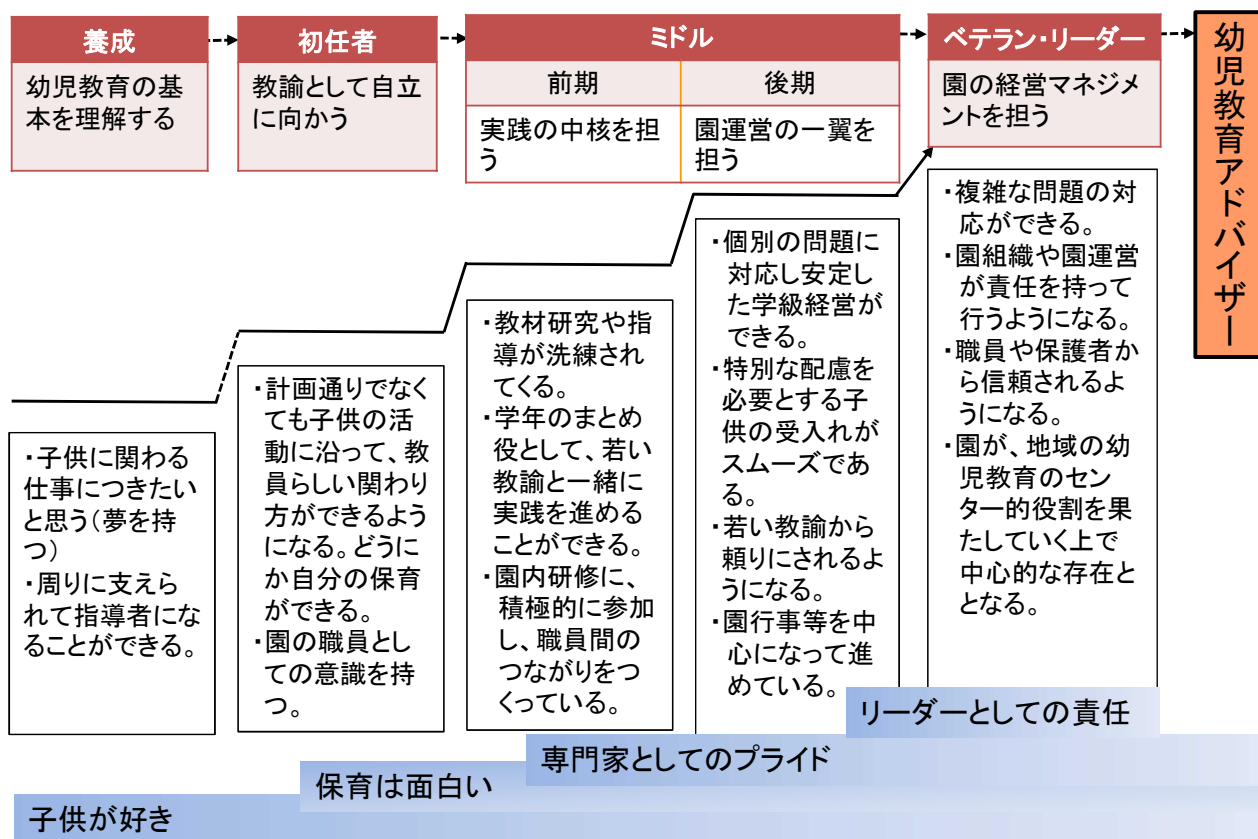
- ・自園の特色や課題に基づく研修を通して視野を広げ、受講者自身の**実践的指導力**を高めるとともに、**園のカリキュラム・マネジメントに資する力**を身に付ける。
- ・園内研修の企画・運営を**全園的な視野**で行い、**園運営に参画する意識**を高める。

7

ミドルリーダー（前期・後期）育成の視点

	視点項目	ミドル（前期）	ミドル（後期）
資質・実践力	実践力 （幼児理解・特別支援教育・人権教育・食育・教材・指導計画等）	これまでの日々の実践で身に付けた技能や実践力を高める。	日々の実践が、他の教員のモデルとなるよう総合的な実践力を高める。
	保護者支援 小学校との連携 地域の専門機関との連携	保護者の相談を受容的に受け止め適切な助言を行う。	保護者の相談を受容的に受け止め適切な助言を行うとともに、保護者同士の関係構築を行うことができる。さらに、小学校との連携や、地域の他の専門機関との連携を行う。
リーダー性	園内研修	園内研修の場等で、ファシリテーターの役割を果たす。	研修の企画立案を行うとともに、園内研修等の場でファシリテーターの役割を果たす。
	同僚性・協働性	若い教員からの相談に応じ教員同士の話合いの中心的な役割を果たす。	教員同士の話合いの中で、全園的な視野から適切な助言ができる。
	ミドルマネジメント	教育目標達成に向けて、意見を園長等に具申する。	園長と教員とのコミュニケーション・ギャップを解消し、園の教育目標達成のための調整役を果たす。

幼稚園教諭・保育教諭の専門的な成長(中堅教諭を中心に)



9

これからの研究の課題

1. 幼稚園教員等として、求められる資質能力を明らかにする。
 - ・いつの時代にも求められる資質能力
 - ・時代の変化の中で、今後、特に求められる資質能力

2. 幼稚園教員が学ぶことが望まれる研修分野について検討する。

(例)

- ① 学校教育の課題と幼児教育
- ② 実践的指導力(幼児理解、総合的な指導、教材の研究、環境の構成、評価、学級経営等)
- ③ 特別支援教育
- ④ 食育・アレルギー
- ⑤ 保健衛生・安全対策
- ⑥ 保護者との連携、子育ての支援
- ⑦ 小学校との接続
- ⑧ マネジメント
- ⑨ 制度や政策の動向

3. 1, 2をもとに、幼稚園教員等の専門的成長に沿って、研修内容, 方法(園内研修の方法等), 研修例を明らかにして、「幼稚園教員等の研修の体系化」を図る。

それは、研修企画立案、実施する教育委員会や団体等の担当者の「研修の手引書」として役立ててもらえるようにしたい。

また、教員自身が、自らの専門性を振り返る際の指標として活用し、自らの研修課題を自覚することもつなげていけるようにもしていきたい。

10