

平成19年度「専修学校を活用した再チャレンジ支援推進事業」成果報告書

事業名	幼児教育教員の人間力と職業意識の向上により定着率を高める教育プログラム		
法人名	学校法人西野学園		
学校名	札幌リハビリテーション専門学校		
代表者	理事長 前鼻 英蔵	担当者 連絡先	市川 貴紀 TEL 011-616-2234

1. 事業の概要

幼稚園・保育所等では、幼稚園教諭や保育士(以下、「幼児教員」)の人間力・職業意識の低さに起因した高い離職率が問題になっている。本事業では、離・休職した幼児教員の再チャレンジを実現するために、幼児教員のあるべき人材像をスキルマップとして定義し、その構成要素を到達目標とした研修プログラム及び教材を開発して、実証講座を実施した。

研修プログラム及び教材の開発にあたっては、幼児教員の職業意識、スキル等の実態を明らかにするための調査を実施した。また、研修プログラム開発の参考とするねらいに沿って、全国各地で実施されている幼児教員に対する研修の実態や、「全日本私立幼稚園連合会」が策定した「保育者としての資質向上研修俯瞰図(以下、「俯瞰図」)」の内容を精査し、研修の実態との関係等を分析した。

2. 事業の評価に関する項目

①目的・重点事項の達成状況

本事業の特徴は、職業意識と人間力を中心としたスキル・知識面において、幼児教員としてのあるべき人材像をスキルマップとして構築したところにある。俯瞰図や自己点検・評価など、幼児教員の資質の向上や維持を目的とした体系化の例はいくつか見られるが、本事業のように人材像のスキルマップ化はこれまでなされたことがない。その狙いを達成するために、本事業では十分な実態調査を行い、そこから得られた知見をもとに、裏付けを持ったスキルマップの構築を達成できたことは大きな成果であった。計画当初の目標を100%以上達成できたといえる。

十分な裏付けがあるスキルマップを構築できたことにより、研修プログラムと中核教材の開発は、論理的かつ効率的に実施することができた。また、実証実験講座の結果から、これらの開発内容は100%に近い完成度を持ったものとして評価できる。

②事業により得られた成果

構築したスキルマップの上位項目に沿って、次のような要素から構成される研修プログラムを開発した。(カッコ内の数字は時間数)

- 1 概論(講義、1.5)
- 2 職業意識
 - ・職業意識の大切さ(講義、1.5)
 - ・個人としてのマインドアップ(ケーススタディ演習、3.0)
 - ・組織の一員としてのマインドアップ(ケーススタディ演習、3.0)
- 3 スキル・知識
 - 3-1 基礎知識
 - ・ビジネス常識(講義、1.5) ・教育知識(講義、1.5)
 - 3-2 基盤スキル
 - ・ヒューマンスキル(実習、3.0) ・コンセプチュアルスキル(実習、3.0) ・テクニカルスキル(実習、3.0)
 - 3-3 専門スキル
 - ・保育計画スキル(実習、3.0) ・保育実践スキル(実習、3.0) ・保護者・地域対応スキル(実習、3.0)

③今後の活用

開発した研修プログラム及びケーススタディ教材については、まず、本事業の実施に直接関係した幼稚園が主催する研修で活用する予定である。その次の段階として、本事業で実施したアンケートにご協力をいただいた札幌市内の各幼稚園及び道内外の幼稚園に呼びかけ、普及を図っていききたい。

④次年度以降における課題・展開

第一に、スキルマップの精緻化が挙げられる。全日本私立幼稚園幼児教育研究機構などの団体に働きかけを行い、研修や自己点検・評価の体系との整合性を図りながら、より分かりやすいものにしていく必要がある。第二に、教材開発の体制作りである。本事業で開発した教材はあくまで中核的部分に特化しているのので、その他の部分について開発する体制の整備が必要である。

3. 事業の実施に関する項目

①ニーズ調査等

第一に、幼児教育教員の実態、特に、職業意識・人間力の実態を明らかにする目的でアンケート調査を実施した。アンケートは、職業意識として28項目、人間力として27項目を挙げ、それぞれに対する重要性(大切さ)、及び、実態(備わり)に関する認識を尋ねるものとして作成し、札幌市内の私立・公立幼稚園合わせて150園に対して回答を依頼し、79園から回答を得た(回収率53%)。このアンケート調査の結果、まず、職業意識については、「愛情がある」ことや「誠実である」ことが特に大切であると認識されており、かつ、多くの職員がそのマインドを備えていると認識されていることが分かった一方で、「プロ意識」「チャレンジ精神」などは、大切であるがあまり備わっていないと認識されていることが分かった。また、人間力・知識・スキルについては、多くの項目が「大切であるがあまり備わっていない」と認識されていることが分かった。

第二に、幼児教員に対する研修としてどのようなものが行われて、幼稚園においてはどのような研修を受講しているのかを明らかにすることを目的として、札幌の2園に対するヒアリング調査、及び、インターネットを利用した調査を実施した。その結果、望ましい教師の姿、障がい児の理解・保育方法、保育計画や基本的な保育技術、保護者とのコミュニケーションといった分野の研修がよく行われている実態が明らかになった。逆に、健康管理、指導要録、(幼児教育に関する)様々な思想・理論、保育の振り返りや自己点検・評価、学びの姿勢、地域社会との交流といった分野の研修があまり実施されていないことが分かった。

②カリキュラムの開発

本事業では、幼児教員を対象として、職業意識及びスキル・知識に関する「スキルマップ」を構築した。職業意識については、職業人として必要なさまざまな「意識」を、個人および、組織・社会の一員として身につけるべきものとして分類することを目標に体系化をした。また、スキル・知識については、職業人としての「基盤スキル」、社会人としての基礎的な「知識」、及び、幼児教員としての「専門スキル」を頂点に位置づけ、要素分解する形で体系化を試みた。

次に、構築したスキルマップに沿って、30時間から成る再チャレンジ研修プログラムのカリキュラムを開発し、その中から中核となる部分を選んでケーススタディ教材を開発した。

③実証講座

中核部分を構成する研修プログラムは、清明幼稚園において、転職・離職経験のある幼児教員12名を対象にして、実証実験講座を実施した。受講者からは、ケーススタディ教材の内容はどれも大変興味深い内容であり、離職・休職教員のみならず、現役の幼児教員に対しても良い教材になるとの評価を得た。また、子どもの目線に立つこと、子どもの気持ちを理解するということの大切さを再確認する良い機会となったとの前向きな評価も得ることができた。これらの評価から、本事業で開発した再チャレンジ研修プログラム及び中核教材は、幼児教員の再チャレンジに大きく貢献できることが確かめられた。

④その他

本事業の最大の特徴は、「スキルマップ」の構築に挑んだ点である。各種団体によって、幼稚園の自己点検・評価や資質向上のための研修については、体系化が試みられていたが、教員個人の像を対象にしたスキルマップを構築することは、これまでなされていなかった。充実したアンケート調査の結果や先件の研究を精査した結果完成したスキルマップは、今後における幼児教員の資質向上にとって有効なものになると確信している。