

特別支援教育に関する現職研修の意義
－養成校教員の資質向上に視点をおいて－

金川朋子* 長谷秀揮* 森 麻希子* 舟越美幸**

A Study on the Significance of In-service Training in Special Needs Education
-Focusing on improving the quality of Early Childhood Education teacher training school teacher-

Tomoko Kanagawa, Hideki Hase, Makiko Mori, Miyuki Funakoshi

特別な配慮を要する子どもの保育に関する研修ニーズは大きく、保育者養成校教員は現職研修を提供する重要な役割を担う。本研究では、養成校教員が、現職研修を担当することを通して得る学び・意義や、研修実施上の工夫点、課題点、学生指導・養成への連携・活用等（有用性）を検討した。結果、現職研修を担当することは、保育者を支援するだけでなく、保育現場を「見て」「聞いて」「感じて」、保育現場の課題を分析し、多くの学びを得ることができ、その学びは養成教育現場の授業、学生指導に活かされ、養成校教員自身の教育力アップ、研究活動にも活かされることが明らかになった。

Key words: 特別支援教育 現職研修 養成校教員 資質向上

I はじめに

2019年に特別支援教育がスタートし、すべての子どもへの教育・保育の保障を提供するべく、保育士はより高度な専門性が求められている。特に、特別な配慮を要する子どもの保育に関する研修ニーズは大きい。その中で、養成校教員は現職研修を提供する重要な役割を担う。

本研究では、研修提供者である養成校教員に視点をあて現職研修の意義と課題を明らかにすると同時に、養成校教員の学びを明らかにし、養成校が現職研修により積極的に、貢献でき、教員の資質向上につながることを目的とする。

なお、本研究では、現職研修を「所・園内研修、法定研修、キャリアアップ研修、教員免許更新講習、その他研修及び、巡回指導」と定義する。

1. 特別支援教育について

文部科学省の2007（平成19）年の「特別支援教育の推進について（通知）」によって、一人一人の

ニーズに応じた適切な教育的支援を行う「特別支援教育」が学校教育法に位置づけられ、すべての学校において、全ての幼児児童生徒に必要な支援がなされてきている。特別支援教育は、共生社会の礎として意味づけられ、幼児教育においても展開される。幼児教育は、子ども一人ひとりにとって、初めての教育の場であり、そこで取り組まれる特別支援教育は、共生社会の礎の中でも一番基礎となるものと考えれば、重要な意味を持つ。

幼児教育における特別支援教育の充実の必要性については、幼児教育の実践の質向上に関する検討会による、「幼児教育の質の向上について（中間報告）」（令和2年5月26日付け）において、「個別の教育支援計画や個別の指導計画の作成が必要であると判断されている幼児の数は増加傾向*注1）にあり、幼児教育施設における特別支援教育の充実、それを支える関係機関・部局と連携した切れ目ない支援体制整備が求められている。また、個別の教育支援計画等を活用した小学校等への円滑な移行支援の充実も求められているところである」と示されている。

* 四條畷学園短期大学 保育学科

** 大阪健康福祉短期大学松江キャンパス 保育・幼児教育学科

保育所等における特別支援教育の充実については、2020（令和2）年6月26日付け、保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会による『議論のとりまとめ「中間的な論点の整理」における総論的事項に関する考察を中心に』において、今後の検討すべき事項の一つとして、「特別な配慮を必要とする子どもの保育」を挙げ、今日多くの現場で模索されている課題であると述べられている。次に法的根拠について述べる。

2018（平成30）年に示された現行の幼稚園教育要領では、第1章第5「特別な配慮を必要とする幼児への指導 1 障害のある幼児などへの指導」として、集団の中で生活することを通して全体的な発達を促していくことに配慮し、特別支援学校などの助言又は援助を活用しつつ、個々の幼児の障害の状態などに応じた指導内容や指導方法の工夫を組織的かつ計画的に行うものとして、その内容がかかげられている。特に改定の要点として、①障害のある幼児などへの指導に当たっては、長期的な視点で幼児への教育的支援を行うための個別の教育支援計画と、個別の指導計画を作成し活用することに努めること、及び、②海外から帰国した幼児や生活に必要な日本語の習得に困難のある幼児については、個々の幼児の実態に応じ、指導内容等の工夫を組織的かつ計画的に行うことの、2点が新たに示された。

保育所保育指針では、第1章 総則1、3 保育の計画及び評価(2) 指導計画の作成において「障害のある子どもの保育については、一人一人の子どもの発達過程や障害の状態を把握し、適切な環境の下で、障害のある子どもが他の子どもとの生活を通して共に成長できるよう、指導計画の中に位置付けること。また、子どもの状況に応じた保育を実施する観点から、家庭や関係機関と連携した支援のための計画を個別に作成するなど適切な対応を図ること。」と、示されている。

幼児教育において、特別支援教育の充実が求められ、適切な環境のもと、一人ひとりの教育的ニーズに対応した教育・保育が求められている。その実現には、保育者は、特別支援教育の概念、障害の理解とそれに基づく、適切な支援を提供できることが求められており、保育者の特別支援教育に関する専門性の養成の重要性が高まっていると考える。

保育者の特別支援教育に関する専門性について

は、吉川ら¹⁾は、専門機関や特別支援学校などの外部からの支援だけに頼らず、個別支援の基礎的なスキルを有する保育者が特別支援の支援者となる事も必要ではないかと述べている。小川²⁾は、若い保育者が発達障害のある子どもに適切な保育を行い、自信をもって関わっていくことができるように、保育者養成校での教育の充実、保育者になった後の研究の在り方を検討していく必要があると述べている。

2. 現職研修について

現職教員の研修については、「教育基本法」と、「地方公務員法」、そして、「教育公務員特例法」、さらに、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」などが、その拠りどころとなる法令としてあげられる。また、中央教育審議会が平成27年12月に、「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～（答申）」を取りまとめている。幼稚園教諭及び認定こども園の保育教諭の現職研修についても、各法令及び答申に則り実施されている。答申に則り近年の幼稚園教諭及び保育教諭の現職研修は、具体的には地方自治体や幼稚園関係団体、大学等が実施する研修等をキャリアアップ研修として活用することとされており、研修内容の分野の例としては、①教育・保育理論、②保育実践、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保護者支援・子育て支援、⑦小学校との接続、⑧マネジメント、⑨制度や政策、などとなっている。

また、令和3年1月の中教審答申『『令和の日本型学校教育』の構築を目指して』においても、「(3) 幼児教育を担う人材の確保・資質及び専門性の向上」で、「①処遇改善をはじめとした人材の確保・処遇改善等の実施や、大学等と連携した新規採用、離職防止・定着、再就職の促進等の総合的な人材確保策の推進 ②研修の充実等による資質の向上・各種研修の機能・位置付けを構造化し、効果的な研修を実施・各職階・役割に応じた研修体系の構築、キャリアステージごとの研修機会の確保 ③教職員の専門性の向上・上位の免許状の取得促進、小学校教諭免許や保育士資格の併有促進、特別な配慮を必要とする幼児への支援」と、示され、前述の答申と同様に処遇改善と研修の充実等が強調されている。

平成29年3月に告示された保育所保育指針では、

「第5章 職員の資質向上」、「3 職員の研修等 (2) 外部研修の活用」として、「各保育所における保育の課題への的確な対応や、保育士等の専門性の向上を図るためには、職場内での研修に加え、関係機関等による研修の活用が有効であることから、必要に応じて、こうした外部研修への参加機会が確保されるよう努めなければならない。」とされている。また、「4 研修の実施体制等 (1) 体系的な研修計画の作成」においては、「保育所においては、当該保育所における保育の課題や各職員のキャリアパス等も見据えて、初任者から管理職員までの職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画を作成しなければならない。」と、示されている。

3. 養成校教員の資質について

「大学設置基準」(昭和31年文部省令第28号)の一部改正などにより、平成20年度より、大学・短期大学・高等専門学校において、ファカルティ・ディベロップメント (FD) が導入され、大学での授業及び研究指導の内容の改善を図るための組織的な研修及び研究が実施されてきている。また、大学設置基準では、大学教員は、「研究上の業績を有する者」、「専攻分野について特に優れた知識及び経験を有する者」などを対象に、「大学における教育を担当するにふさわしい教育上の能力を有する者」としており、国として免許制度がなく、教育上の能力には一切触れられていない。このような状況に対して、文部科学省は、大学教員に求められる教育指導力について、1. 学識、2. 技能、3. 態度、4. 実践の4つのカテゴリーにまとめ、示している (平成23年9月文部科学省 高等教育政策室)。

羽田³⁾は、大学教員について、学生指導・対人関係のスキルも必須であり、教育は、単に知識や技能の形成を行うだけでなく、人格の発達を促すものであり、大学教員は、対学生関係だけでなく、専門家として知識の内容やその応用について対社会的責任を負っている、と述べている。

II 研究目的

特別な配慮を要する子どもの保育に関する研修ニーズは大きく、保育者養成校の教員は現職研修を提供する重要な役割を担う。本研究では、保育者養成校教員の視点から現職研修の取組状況を明らかにし、養成校教員が、現職研修を担当することを通して得る学び・意義や、研修実施上の工夫

点、課題点、本務である学生指導・養成への連携・活用等 (有用性) を明らかにすることを目的とする。

III 研究方法

本研究目的に基づきアンケート調査及び、インタビュー調査を実施した (表-1)。

アンケート調査対象は、全国保育者養成協議会加盟校の「特別支援教育・障害児保育」担当教員もしくは、関連科目担当者であり、郵送により、アンケート調査送付、回収した。調査目的に沿った質問 (特別支援教育に関する現職研修に関すること、現職研修の養成校教員の資質向上及び養成校教育への活用に関すること) を設定した。インタビュー調査は、アンケート回答者の中から、インタビュー調査協力の意思を示した教員から無作為抽出により、半構造化面接を、オンライン形式 (ZOOMを利用) により実施した。

なお、本研究では、調査した2回の結果のうち、主にアンケート調査を分析する。

表-1 アンケート・インタビュー調査について

	第1回	第2回
実施時期	2020年11月	2021年9月
回答数	135	79
回収率	24.80%	21.90%
インタビュー調査実施時期	2020年12月～ 2021年1月	2022年12月
インタビュー調査回答数	5	10

IV 結果および考察

1. 回答者について、

回答者の所属および職位の内訳を表-2、表-3に示す。

表-2 アンケート回答者属性 (所属)

	短期大学	大学	専門学校	回答数	
第1回	回答数	54	60	21	135
	%	40.0	44.4	15.6	100.0
第2回	回答数	27	38	9	74
	%	36.5	51.4	12.2	100.0

表-3 アンケート回答者属性 (職位)

	教授	准教授	講師	非常勤講師	その他	全体	
第1回	回答数	51	39	22	13	10	135
	%	37.8	28.9	16.3	9.6	7.4	100
第2回	回答数	27	25	17	1	4	74
	%	36.5	33.8	23.0	1.4	5.4	100

2. 研修担当について

研修担当については、回答者の8割弱（第1回目：79.3%、第2回目：75.7%）が研修を担当しており（表-4）、職位別、養成校教員経験年数別の担当割合を示した（表-5）。職員別における研修担当割合は、教授である養成校教員が90.2%、85.2%といずれの回も他の職位と比較し高い結果となった。

表-4 研修担当の有無について

		有	無	無回答	回答数
第1回	回答数	107	17	11	135
	%	79.3	12.6	8.1	100
第2回	回答数	56	16	2	74
	%	75.7	21.6	2.7	100

表-5 研修担当者の属性

（職位・養成校教員経験年数）

	第1回			第2回		
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
全体	135	79.3	74	75.7	56	85.2
教授	51	90.2	27	85.2	23	85.2
准教授	39	71.8	25	80.0	20	80.0
講師	22	86.4	17	70.6	12	70.6
非常勤講師	13	69.2	1	100.0	1	100.0
その他	10	46.7	4	0.0	0	0.0
養成校教員	20年以上	68.8	7	85.7	6	85.7
経験年数	10~19年	76.1	23	73.9	17	73.9
	4~9年	86.8	28	78.6	22	78.6
	1~3年	78.8	14	71.4	10	71.4

3. 依頼された現職研修について

1) 研修の依頼元

担当の依頼元について、第1回目のアンケートでは該当する全てに、第2回目のアンケートでは、最も多い依頼元について回答を得た（表-6）。回答方法に相違があるが、研修の依頼元は、保育・教育施設からの依頼と、行政からの依頼が共に多い結果が得られた。養成校教育を行う上では、保育教育現場や行政との連携は重要であり、研修実施を通して、連携が密であることは、養成校が現職研修を担当することのメリットになるものと考えられる。

表-6 経験依頼元について

		全体	保育 教育施設	行政	知人	その他	無回答
第1回	回答数	107	73	79	22	30	19
	%		68.2	73.8	20.6	28.0	17.8
第2回	回答数	56	29	18	1	5	3
	%		51.8	32.1	1.8	8.9	5.4

注) 第1回は、依頼元全てに回答、第2回は、最も多い依頼元を回答している。

2) 研修形態

担当経験のある研修形態について、第1回目のアンケートでは担当経験のある研修形態全てに回答し、第2回目のアンケートでは、一番担当経験の多い研修形態を回答する様式で回答を得た。回答方法に相違があるが、「講義形式」が一番多く、次いで「事例検討会」、「保育・授業研究（検討）会」、「実技研修」という回答結果であった。研修形態として「講義形式」が最も多いことが明らかになった。また、その他としてオンライン研修等があげられていた。

表-7 研修形態について

	第1回	第2回
講義形式	99	55
事例検討会	38	31
授業検討会	23	20
実技研修	8	6
ワークショップ	40	—

（複数回答可）

3) 研修内容について

研修内容について、2回のアンケート結果における6項目を比較した（表-8、図-1）。

結果、一番数値が高かったのは「障害児の理解」88.8%、87.5%、次いで「障害児の発達の援助」74.8%、73.2%、「家庭及び関係機関との連携」59.8%、60.7%、「障害児保育の環境」41.4%、46.4%、「障害児保育の指導計画、記録及び評価」29.0%、39.3%、という結果であり、2回の結果共に近似した実施状況であった。この結果を、金川ら⁴⁾の研究で示されている『保育者の「所外研修内容別参加状況』』と照らし合わせると、上位2項目「障害児の理解」「障害児の発達の援助」と、下位項目「障害児保育の指導計画、記録及び評価」

において同様の傾向が示されていることから、互いに関連している。また、上位2項目は特別支援に関する現職研修の基盤だといえる。

さらに、第2回のアンケートにおいて、具体的な研修テーマの回答を得た(表-9)。そのテーマを概観すると、各領域の専門性を表す内容だけではなく、特別支援教育に関わる総合的なテーマも見られ、包括的に研修が行われるケースも多いことが考えられる。

平成29年度に告示された保育所保育指針は、各職員のキャリアパス等を見据え、職位や職務内容等を踏まえた体系的な研修計画の作成が必要とされている。また、障害児保育において、職員相互の連携の下、個に応じた関わりと集団の中の一員としての関わりの両面を大切に、組織的かつ計画的に保育を展開するように示されている。障害児保育を実施する施設では、82.8%が加配保育士を配置し、障害児保育対象以外でも特別な支援が必要な子どもが79.4%「いる」という報告⁴⁾から、職位や職務内容等、個々のニーズに応じた研修が必要であることが推察される。これらのことから、研修担当者は様々な経歴を持つが、「障害児の理解」「障害児の発達の援助」を基盤とし、子ども

も保育者も一人の主体として大切にされるよう、園内や家庭及び関係機関を含む連携方法や更なる専門的知識を取り入れる等、個々のニーズに応じた発展的な研修を行う必要があると考えられる。

表-8 研修内容について

	全体	障害児の理解	障害児保育の環境	障害児の発達の援助	家庭及び関係機関との連携	障害児保育の指導計画、記録及び評価
第1回 回答数	107	95	44	80	64	31
%		88.8	41.1	74.8	59.8	29.0
第2回 回答数	56	49	26	41	34	22
%		87.5	46.4	73.2	60.7	39.3

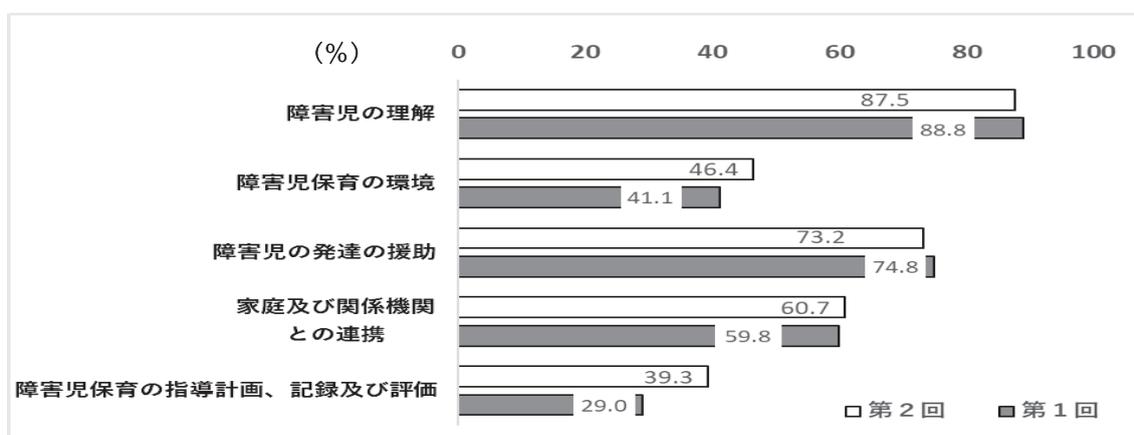


図-1 研修内容について

表-9 研修テーマ(具体例)

	研修内容	研修テーマの具体例
①	障害児の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な支援が必要な子どもの理解と援助 ・様々な障害分類 ・障がい児保育研修 ～全ての子どもたちの個性を活かして共に学び共に育つ～ ・自閉症について ・肢体不自由児の支援について ・発達特性のある子どもと SST ・落ち着かないからくり ・あずさからのメッセージ
②	障害児保育の環境	<ul style="list-style-type: none"> ・障害児保育における物的・人的環境について ・構造化手法の取り入れ方 ・保育室のユニバーサルデザイン ・障がい児保育における発達を促す生活と遊びの環境
③	障害児の発達の援助	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいのある子どもの発達と援助 ・発達障害児への支援 ・気になる子どもの理解と保育 ・発達検査について ・障がい児の理解と発達援助 ・気になる子どもの事例検討 ・行動分析について ・言語発達について
④	家庭及び関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいのある子どもの保護者の理解と支援 ・保護者の障害受容 ・ハンディキャップを持つ子と保護者への対応 ・家庭及び関係機関との連携 ・虐待
⑤	障害児保育の指導計画、記録及び評価	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスの指導計画と個別の指導計画と評価の視点 ・保育の個別支援計画 ・全体的な計画に基づく指導計画の作成と観察・記録
⑥	保育中の連携方法	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種との協働 ・インクルーシブ保育とは ・特別な支援における保育者の資質と燃え尽きの防止

4. 研修準備について

1) 研修までの連絡方法と準備時間

研修実施までの依頼元との主な連絡方法については、いずれのアンケートにおいても、メールでのやりとりが多い結果が示された(表-10)(86.0%、41.9%)。

また、研修実施までの準備時間を示した(表-11)。いずれのアンケートにおいても、121分以上の準備時間を要している回答者は、半数近い比率であった(46.0%、51.3%)。準備に要した時間には、個人間の差があるが、研修準備のための時間を捻出し、研修にあたっていることが示された。

表-10 研修依頼元との連絡方法

	全体	直接面談	電話	メール	その他	無回答
第1回	回答数 107	29	61	92	3	19
(複数回答含む)	%	27.1	57.0	86.0	2.8	17.8
第2回	回答数 74	3	15	31	1	24
	%	4.1	20.3	41.9	1.4	32.4

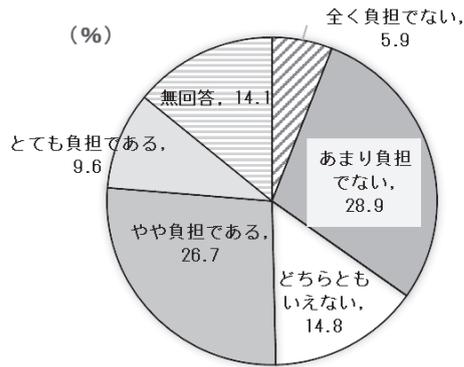
表-11 研修準備時間について

	全体	60分以内	61~120分	121~180分	180分以上	無回答
第1回	回答数 135	10	42	16	46	21
	%	7.4	31.1	11.9	34.1	15.6
第2回	回答数 74	5	13	14	24	18
	%	6.8	17.6	18.9	32.4	24.3

また、第1回のアンケートでは、研修準備に対する意識について5件法で回答を得た(図-2)。結果、まったく負担でない8(5.9%)、あまり負担でない39(28.9%)、どちらともいえない20(14.8%)、やや負担である36(26.7%)、とても負担である13(9.6%)、無回答19(14%)という結果となった。研修時間と負担感に関するクロス集計を行っていないため、推測の域であるが、負担感がある教員も含め、研修に向き合い準備に取り組まれていることが推測できる。

表-12 ニーズ調査の内容

- ・研修内容の要望(目的やねらい、質問内容、キーワード)
- ・園内研修で園長から研修内容の要望の聞き取り
- ・キャリアアップ研修で保育者の悩みについてアンケート
- ・免許状更新講習で課題意識の提出
- ・指導計画の書式の共有・巡回カード
- ・園児の困っているところや素敵などころの具体的エピソード
- ・園児やクラスの観察



	全く負担でない	あまり負担でない	どちらともいえない	やや負担である	とても負担である	無回答
回答数	8	39	20	36	13	19
%	5.9	28.9	14.8	26.7	9.6	14.1

図-2 研修に対する意識(負担感)について

次に、第2回のアンケート調査では、研修依頼の経緯と方法や、事前ニーズ調査の有無と調査方法及び内容について記述を求め、現職研修で工夫している点について自由記述で具体的な回答を得た。自由記述の解答は、KJ法⁵⁾を用いて分析を行い、得られた結果を基に現職研修と連携のあり方について考察した。

「事前ニーズ調査」を「行う」とした担当者に、「ニーズ調査の方法」及び「ニーズ調査の内容」を自由記述で回答を求めたところ、アンケートやヒアリング、資料提供・観察等を中心に各種研修形態や研修ニーズに合わせた事前調査が行われていた。

ニーズ調査の内容としては、研修内容の要望(目的やねらい、質問内容、キーワード)の確認だけでなく、指導計画の書式の共有や園児やクラスの実態の観察、園内研修では園長から要望の聞き取り、キャリアアップ研修では保育者の悩みについてのアンケート、免許状更新講習では意識の提出等、研修ニーズや形態に沿ったニーズ調査が事前に行われていることが明らかとなった。また、中には「子どもの困り感のみに着目せず、素敵な姿の具体的エピソードを共有する」というような内容も見られた(表-12)。

これらのことから、特別支援教育における現職研修の担当者は保育者のニーズに応えるよう、事前事後も含めて工夫する姿勢を持ち、研修に臨んでいると考えられる。

2) 現職研修で工夫している点

－自由記述の分析と事前のニーズ調査から－

第2回アンケートにおいて、担当者が「現職研修を行う際、工夫している点」について具体的な記述を求め、KJ法⁵⁾を用いて分析を行った。抽出されたカテゴリーを大カテゴリー【 】, 中カテゴリー【 】, 小カテゴリー〈 〉として表-13に示す。

結果として、大カテゴリー【研修内容】【事前準備】【理解のしやすさ】【研修形態】【具体的な場面の想定】【研修後のフォロー】6点が抽出された。また、大カテゴリー【研修内容】に〈用語の習得〉〈保育者の連携〉〈障害や発達理解〉〈支援や環境〉、【事前準備】に〈ニーズの把握〉、【理解のしやすさ】に〈伝わる言語〉〈資料の資格化〉、【研修形態】中カテゴリー【参加型】に〈体験〉〈参加者のGW・GD〉〈講義型+参加型〉と〈対話型〉、【具体的な場面の想定】に〈実践との繋がり〉〈理論に基づいた具体例の提示〉〈省察・振り返り〉、計14点の小カテゴリーが抽出された。

研修担当者は、依頼された研修内容を考慮しながら様々な形で事前準備し、視覚化された資料や動画等を基に、伝わりやすい言語を用いるよう工夫している。研修形態としては、講義だけではなく、体験や参加者のグループワークやディスカッション等の「参加型」や、フィードバックをする等の「対話型」を取り入れ、実践との繋がりや理論に基づいた具体例を提示することでイメージを持ちながら学んだり、普段の保育を省察したりできるよう工夫していた。また、研修後のフォローにより定期的で継続的なサポートを行い、学びを深めようとするケースがあった。

表-13 現職研修での工夫

カテゴリー		自由記述の回答	
研修内容	用語の習得	・専門用語の定義が定着するよう	
	保育者の連携	・特別支援教育担当の役割と担任の役割	
	障害や発達を理解	・見立ての根拠を明らかにした発達理解 ・診断名よりも特性の理解 ・発達のとらえ方の見直し ・発達の個人差	
	支援や環境	・特性の理解に応じた支援 ・支える受容的環境	
事前準備	ニーズの把握	・直面するタイムリーな問題について学んでおくこと ・打ち合わせの段階で、テーマに則した質問を事前に把握し、題材とする ・事前に対象園へ参観を行い ・事前に行動観察結果を教えてください ・課題に即した事前資料を準備 ・保育者の困っていることや質問を丁寧に聴くこと	
理解のしやすさ	伝わる言語	・分かりやすい言葉で ・テクニカルタームを少なく	
	資料の視覚化	・PPTの利用など、視覚をプラスする ・指導場面を動画にして ・ユニバーサルデザインを意識したスライドやプリントの作成 ・映像を使って具体的な理解ができるように説明 ・実際の教材の紹介	
研修方法	参加型	体験	・体験「聞こえない・見えない」 ・体験できること
		参加者のGW・GD	・グループワークを取り入れ、意見交換など情報共有 ・参加型アクティブ・ラーニング ・ワークシートへの記入後グループワークを実施、 ・参加者同士のディスカッション ・グループワーク後、受講者の理解度やニーズに合わせて
		講義型+参加型	・前半講義形式、後半事例検討のグループワーク、グループ発表 ・個別ワーク
	対話型	・PPTはあえて使わず対話形式、アナログ形式 ・フィードバックをして研修をまとめ ・保育者の困っていることや質問を丁寧に聴くこと ・保育の困っている様子から具体的なアドバイスを行う	
具体的な場面の想定	実践との繋がり	・実践に繋がるように指導している ・各保育現場を想定した導入 ・SSTの事例を踏まえた実践的な支援方法 ・子どもの姿が具体的にイメージできる	
	理論に基づいた具体例の提示	・具体的な実践例等に理論を結び付けて伝える ・事例を多く挙げてイメージを持って参加できるように工夫 ・できるだけ現場に則して具体的な事例やケースを交える	
	省察・振り返り	・保育者自ら関わりを振り返ってもらう ・現在の保育を見直す時間を設ける ・リフレーミングを実際に行い	
研修後のフォロー		・定期的なサポートを行うこと	

5. 現職研修の取組と養成校教員としての資質向上について

現職研修の取組と養成校教員としての資質向上についての質問に対して、5件法による回答、及び自由記述により回答を得た。その結果は、とてもつながる52(38.5%)、ややつながる51(37.8%)、どちらともいえない9(6.7%)、あまりつながらない0(0%)、全くつながらない0(0%)となった(図-3)。回答に対する理由に関する自由記述には、現場を知る(35)、学生指導(24)、学びの整理・専門性向上(18)、その他(12)であり、代表的な記述をまとめた(表-14)。研修を通じ保育現場の現状を知ること、研修準備での養成校教員自身の学びの整理や、保育現場の生の意見からの気づき等が

り、学生指導における自己の振り返り、養成校教育のアップデートという意見がみられた。

現職研修が資質向上との関連について、とてもつながる、ややつながるとを合わせると103(76.3%)の教員が向上につながると考えており、向上につながらないという回答はなかった。

神山らは⁷⁾、大学教育にも20代教員に求められる「望まれる教員の資質」に対応したものが要望され、教員の資質の基礎となる「たくましい精神」や「エネルギーにあふれる人材」の育成、さらに「教育への意欲と熱意」や「学び続ける姿勢」の育成が特に求められていると述べている。さらに、小坂⁸⁾は、対人援助職である保育者を養成する教員は、常に親身になって学生の気持ちや立場に寄り添い、また自身も保育に関する新たな

知識を探求し深化させていく姿勢が求められるものであると述べている。現職研修を担当する機会は、養成校教員が新たな知識を探求、深化させる場であり保育者養成校教員の学びの場となっていると考える。

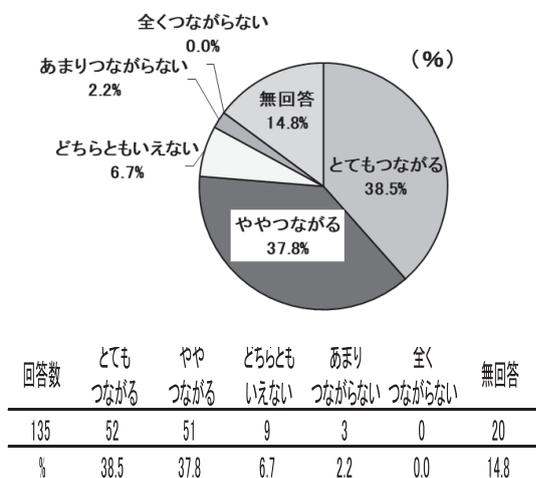


図-3 現職研修と資質向上

表-14 現職研修の取組と養成校教員の資質向上について

現場を知る (35)	保育現場の現状を養成校教員が知ることは大切であるから。 研修後の感想から、現職者のニーズを把握できるため 現場の先生から意見や現状認識課題をお聞きすることができる。
学生指導 (24)	現場を意識することで、学生指導での言葉かけや授業計画の練り直しにつながる。 実際に起こっていることを把握し、常に肌で感じながら、授業や研修に治かすことが大切だと思う。 現場のニーズを知ることで養成校での教育をアップデートできる。
学びの整理 専門性向上 (18)	準備の段階で深く調べたり学んだりする いかにして伝えるか、伝わるかを考える 講義スキルの向上 現職の先生方からの生の意見に気づかされることもある。
その他 (12)	現場の実態や行政と現場の連携についてこちらも学ぶところが多い。 情報交換にもなる 卒業生の動向も知ることができる。

6. 現職研修への取組の勤務校の養成指導への活用について

現職研修の取組の養成指導への活用についての質問に対して、5件法による回答、及び自由記述により回答を得た(図-4)。その結果は、とても活用している40(29.6%)、少し活用している47(34.8%)、どちらともいえない14(10.4%)、あまり活用していない10(7.4%)、全く活用していない2(1.5%)、無回答22(16.3%)となった。とても活用していると少し活用しているとを合わせると、87(64.4%)が、何らかの形で現職研修への取組を養成指導に活用していることが示された。回答の理由に関する自由記述には、授業づくり(33)、学生にプラス(12)、伝達(11)、その他(16)あり、代表的な記述を表-15に示す。保育現場の状況を知り、課題を認識すること、そこからの養成校教員が学び、感じたことを授業の中に取り入れることは、学生の学びを促進させていることが窺える。

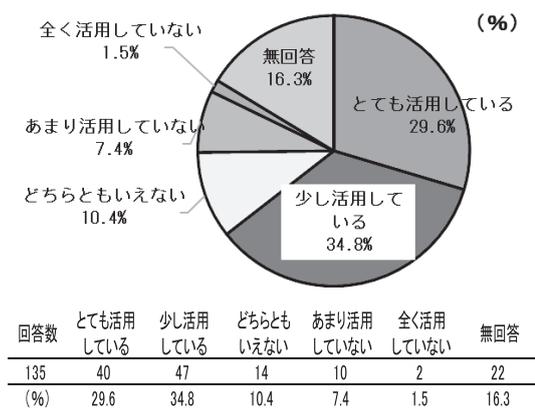


図-4 勤務校での養成指導への活用

表-15 現職研修の取組と勤務校の養成指導への活用

授業づくり (33)	現場の声を生かした授業構成を行った 臨床事例として学生に教授できる。 研修をするために、いろいろなことを調べたりするので、それを授業にも生かしている。
学生にプラス (12)	現場の保育事例は、学生が興味関心を抱き、よく聞いている。 現場の工夫や意見を学生に伝えることで実践力向上につながるから。 将来の職業として意識づけを高めることが出来る
伝達(11)	現場のニーズを学生へ伝達しているプライバシー(個人情報)への配慮をしつつ、リアルな保育の現状を伝えることはある。 保育者、保護者等の考えや悩みなど共有できる。
その他(16)	経験者からの現場の声は参考になる現職者がつまづきがちだったり、関心の強い所を学生指導に役立てている。 学生への教授目的と到達目標が違う

V まとめ

いま、求められている特別支援教育の充実を直接支えるのは、保育者であり、保育者をめざす学生である。では、養成校教員は、特別支援教育の推進に対して何が出来るだろうか。それは、保育者への支援、現職研修を担当することであり、養成校で学ぶ学生の育成である。

現職研修を担当することは、保育者を支援するだけでなく、同時に、養成校教員は、現職研修を担当することで、現場、子どもの姿を知ることができる。そして、保育者の悩みや困り感、抱えている課題を把握できる。今の保育現場を「見て」「聞いて」「感じて」、保育現場の課題を分析し、多くの学びを得ることができる。その学びは養成教育現場の授業、学生指導に活かされ、養成校教員自身の教育力アップ、研究活動にも活かされ、結果として、養成校教員の資質向上につながり、養成校の充実にもつながる。

本研究では、研究結果から導かれた現職研修による養成校教員の資質向上につながる流れを明らかにすることができた(イメージ図:図-5)。

養成校教員は、知識不足を実感し不安、悩みながらも日々頑張っている保育者の抱えている課題、困り感を、見て聞いて、感じ、受け止め、現職研修を提供すると同時に、現職研修を私たち養成校教員の資質向上につなげ、保育者養成の専門職として、積極的に現職研修を推進していくことが求められていると考える。

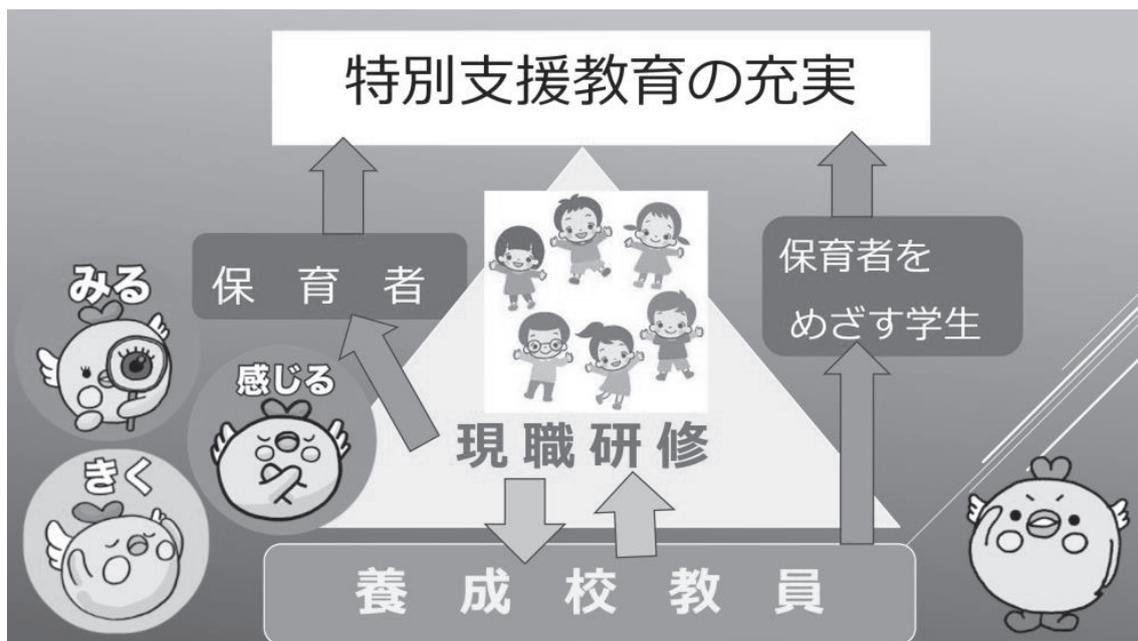


図-5 現職研修による養成校教員の資質向上の流れ(イメージ図)

VI 今後の課題

本研究において、養成校教員が現職研修を担当することにより得られる学びや保育者養成教育への活用が明らかになったことは、つまり、現職研修を担当することが、養成校教員の教育力、資質向上につながると考える。しかし、養成校教員が現職研修を担当して得られる成果と、大学教員に求められる教育指導力の4つのカテゴリーとの関連について、検討できておらず、どの学びが、どのように資質向上につながったかを確認する方法、手立てを示すことができていない。

本研究の今後の課題として、大学教員に求められる教育指導力の4つのカテゴリーと関連させ、現職研修を担当することによる養成校教員の資質向上のための評価項目、チェックシート等の作成に取り組んでいきたいと考える。

引用文献等

- (1) 吉川寿美 那須信樹 (2012) 幼稚園における特別支援教育の質の向上をめざす保育者育成支援のあり方に関する一考察 中村学園大学発達支援センター研究紀要(3) 23-31.
- (2) 小川圭子 水野智美(2009) 保育者養成校で扱われている発達障害に関する内容－発達障害に関する新任保育者の知識と困り感との関係から 障害理解研究 (11) 11-17.
- (3) 羽田貴史 (2011) 大学教員の能力開発をめぐる課題 名古屋高等教育研究第11号 293-312.
- (4) 金川朋子・合田誠・長谷秀揮他 (2020) 特別支援教育に関する現職研修の意義と課題－特別な支援を要する幼児の指導の充実と養成校教員の資質向上に視点を置いて－ 全国保育士養成協議会学術研究報告書 8-36.
- (5) 川喜田二郎 (2019) 発想法－創造性開発のために 改版－、中公新書
- (6) 全国保育協議会 (2017) 全国保育協議会会員の実態報告書2016, 社会福祉法人全国社会福祉協議会, 全国保育協議会, 87-92.
- (7) 神山保・平松子推 (2016) 望まれる教員の資質と教員養成大学に期待される教育－小・中学校校長へのアンケート調査結果から－, 教育実践研究指導センター紀要 23 89-95.
- (8) 小坂智子 (2021) 保育者養成校教員ロールモデル尺度の開発 近畿大学九州短期大学研究紀要(3) 17-25.

*注1について

〔平成30年度特別支援教育に関する調査〕によると、個別の指導計画の作成を必要とする幼児のうち、実際に作成されている幼児は、幼稚園で82.2%、幼保連携型認定こども園で84.4%である。また、個別の教育支援計画の作成を必要とする幼児のうち、実際に作成されている幼児は、幼稚園で72.4%、幼保連携型認定こども園で71.6%である。

付記

本研究は、令和3年度及び令和4年度全国保育士養成協議会学術研究助成を受け実施している研究の一部です。

－11月18日受稿、11月21日受理－