



はじめに

幼稚園教諭・保育教諭の力量形成の過程で「養成から新採」の時期は、幼稚園教諭・保育教諭としての基礎を身に付けていく時期として重要です。各都道府県教育委員会等においては、これまでも、公立の幼稚園教諭を対象に新規採用教員研修を実施してきました。また、私立幼稚園団体等においても、同じように新規採用教員研修を実施してきました。さらに、子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成24年法律第67号）第12条により、公立の幼保連携型認定こども園の保育教諭も新規採用教員研修の対象となりました。現在では、私立の幼保連携型認定こども園においても、同じように新規採用教員研修を実施するようになってきています。

本研究は、このような新規採用教員研修が保育教諭に拡大したことを機に、改めて新規採用教員研修の在り方を問うものです。すなわち、養成校学生と新規採用教員との間にある段差や新規採用教員の研修支援体制の実態調査を行い、これらの調査結果を踏まえ、より効果的な研修モデル案を提案することを研究の目的としています。

特に近年、幼稚園や幼保連携型認定こども園等の小学校就学前の教育・保育施設においては、乳幼児の体験の不足から生まれる発達の個人差への対応、親育ちにつながる子育て支援の実施、小学校との連携の推進、認定こども園化の流れの中で園内組織が変革される等、多様な課題が山積し、新規採用教員にとっては、日々の実践を展開することが第一の課題であるにもかかわらず、様々な課題に追われているという、現状の指摘もあります。

今回は、新規採用研修の本来の在り方と、新規採用教員の抱える現代的な課題を踏まえて、『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅡ－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－』を作成しました。

本ガイドブックは、各自治体の教育委員会や福祉部局等において、初めて幼稚園教諭・保育教諭の研修を担当する行政の関係者のために、わかりやすく解説しています。本ガイドブックが広く活用され、各自治体の教育委員会や福祉部局等における幼稚園教諭・保育教諭の新規採用教員研修が一層充実することを願っています。

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会
理事長 無藤 隆（白梅学園大学院 教授）



本研修ガイドの内容と活用法

本研修ガイドブックでは、各自治体において幼稚園教諭・保育教諭の新規採用教員研修を企画立案、実施する際に参考となるよう、研修の考え方や進め方、配慮事項について、以下の通り、わかりやすく解説しています。

○幼稚園教諭・保育教諭の新規採用研修の不安、悩み、葛藤等の分析・考察をし、新規採用教員の立場から、研修の内容や進め方を提案。

○新規採用の1年間の研修内容を示し、新規採用研修モデル案を提案。

○新規採用教員研修を進める上での指導主事、園長、研修指導員の役割や、研修支援システムの構築について提案。

また、1章、3章、4章で表記されている「教育」と「保育」は、教育基本法第（平成18年法律第120号）第6条第1項に規定する法律に定める学校において行われる「教育」、児童福祉法第6条の3第7項に規定する「保育」を使っています。

本研修ガイドブックでは、各自治体における研修担当の指導主事が活用できるように必要事項とともに、新規採用教員を受け入れた園の園長の役割、研修指導員の役割をも解説しています。本研修ガイドブックにおける研修の趣旨や進め方について、指導主事、園長、研修指導員が共有し、新規採用教員が「教員としての一歩」を踏み出すための研修ガイドとして、活用されることを願っています。

も く じ

第1章 新規採用教員研修の意義

1. 幼稚園教諭・保育教諭の成長と研修	3
（1）幼稚園教諭・保育教諭として育つとき	3
（2）養成から採用、採用から現職へ	5
（3）「新採ギャップ」を乗り越えて、教諭として成長する過程	6
2. 新規採用教員研修の必要性和意義	8
3. 新規採用教員研修文部科学省モデル	9
（1）法的根拠	9
（2）新規採用教員研修文部科学省モデルの概要	10

第2章 養成校学生と新規採用教員等の実態調査から見た養成校学生と新規採用教員の不安、悩み、葛藤

1. 調査の概要（調査目的・内容・方法・結果）	15
（1）教育・保育職継続希望	15
（2）幼児教育実践力	15
（3）「保育者効力感」	16
（4）職務上の困難	16
（5）在学時に学んでおけばよかったこと	16
2. 調査結果から見えてくる新規採用教員研修の必要性和在り方	17

第3章 新規採用教員研修の実際に見る新規採用教員の不安、悩み、葛藤

1. 実地調査の概要（調査目的・内容・方法）	23
（1）調査目的	23
（2）調査の内容	23
（3）調査方法（日時・場所・インタビュー対象）	24
2. 新規採用教員研修の実地調査の結果	25
（1）担当指導主事へのインタビュー調査の概要	25
（2）新規採用教員の不安、悩み、葛藤	29
（3）まとめ	34

第4章 新規採用教員の成長を支える研修モデル

1. より効果的な研修モデル	39
（1）新規採用教員研修における研修項目	39
（2）年間研修計画	41
（3）具体的な年間研修計画	42
（4）年間の園内研修計画	53
（5）具体的な月別研修計画	54
2. 新規採用教員研修を支える環境の構成	56
（1）指導主事の役割	56
（2）園長の役割	57
（3）研修指導員の役割	57
（4）都道府県等が定める研修指導員要綱（例）	59
3. 新規採用教員研修後のフォローアップ研修	60

資 料

幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」（平成16年3月）

幼稚園教育関係教材映画等について



1章

新規採用教員研修の意義

1. 幼稚園教諭・保育教諭の成長と研修
 - (1) 幼稚園教諭・保育教諭として育つとき
 - (2) 養成から採用、採用から現職へ
 - (3) 「新採ギャップ」を乗り越えて、教諭として成長する過程
2. 新規採用教員研修の必要性和意義
3. 新規採用教員研修文部科学省モデル
 - (1) 法的根拠
 - (2) 新規採用教員研修文部科学省モデルの概要

第1章 新規採用教員研修の意義

1. 幼稚園教諭・保育教諭の成長と研修

(1) 幼稚園教諭・保育教諭として育つとき

多くの新規採用教員は、「子供が好き」「子供と関わる仕事がしたい」と、夢と希望を持って幼稚園教諭や保育教諭になってきますが、いざ担任教員として、子供との関わりを深めていくと、その夢と希望を持ち続けていくことは、結構難しいことに気が始まります。「乳幼児の成長を願って、教育・保育をする」ということは、生身の子供と向き合い、その時々課題を解決し、それを乗り越えていかねばなりません。養成校で学んできたことがそのまま生かされるというよりは、現実に対応するために、それこそ、葛藤や不安を感じながら実践を重ねていくことになると思います。たとえば、「子供を集めようとしても、自分の学級の子供達は、なぜなかなか集まってこない」、「私が一生懸命に話しているのに、子供たちは話を聞いてくれない」等々、新規採用教員の悩みは尽きません。また、保育所から幼稚園に異動する、あるいは幼保連携型認定こども園に異動してきたため、新規採用教員研修の対象となることも少なくありません。この場合、これまでの子供との関わり方や指導、園行事の進め方等が異なることに気づき、これまでのキャリアとの間で葛藤することもあります。

こうした葛藤や不安の背景には、もちろん実践力や技術の未熟さもありますが、それを自覚しつつも、一方に、どうにかしようとして、子供達についつらく当たってしまう「教諭としての自分」に、腹立たしく思っていることもあります。すなわち、「理想の教師像」とのギャップを感じて、焦っているのかもしれません。先輩の教諭に、「確かに、難しいね。私も新人だった頃、そうだった。」と言われると、なぜかホッとして、子供との関係を改めて見直すことができたりもします。その意味で、そうした葛藤や不安を味わう体験こそが、教諭としての道を歩むための原動力となるのではないのでしょうか。その一つ一つを乗り越えて、初めて幼稚園教諭や保育教諭として成長する道が開かれていくのではないかと考えます。

文部科学省初等中等教育局幼児教育課が新規採用教員研修用DVDとして制作した「幼児理解にはじまる保育③～ぎゅうにゅうできたよ～子どもの思い・先生の願い」の「メガネつくろうよ」には、正に4歳児との生活を始めて数週間の新規採用教員のY教諭の戸惑いと焦りが映し出されています。(DVDは巻末の資料「幼稚園教育関係教材映画等について」参照)

小雨のある日、Y先生の学級では、紙筒2本とカラーセロファンを使って、望遠鏡のような「メガネ」を作って遊んでいました。雨の日なので、製作コーナーに紙筒やカラーセロファンなどの新たな素材を置いて、子供達の作って遊ぶ活動を広げていこうとしました。しかし、マイペースのM児は、Y教諭の願いを全く無視して、戸外に出掛けようとします。Y教諭は、やっとのことで、保育室に連れ戻してきましたが、M児は、相変わらず「メガネ」を作ろうとしません。Y教諭は、M児の様子を遠くに見ながら様子を見守ることにしました。

M児は何やら自分の鞆を持ち出し、その中に紙筒にセロファンを付けたものを数本作り、「先生、牛乳できた！」と、Y教諭のところに勇んで駆け寄ってきます。「メガネ」と思い込んでいたY教諭は、M児の言葉がよく聞き取れなかったのかもしれませんが、Y教諭が「見せて！見せて！」と答えると、その瞬間、M児は鞆を引っ込めて、M教諭の側を離れます。おそらく、M児は、「この先生は自分の思いを受け止めてくれない」ということを咄嗟に感じたのだと思います。

M児は、それからしばらく保育室の中をうろうろ歩いて、お家ごっこをしているところに行き、その中を覗き込みます。中にいたベテランのS教諭が、M児の「牛乳できた！」という言葉聞きとって、周りの子供達に「牛乳屋さんだって！」と声を掛けると、M児は自分の居場所を見付けたようです。嬉しそうに鞆から牛乳1本を取り出して、そのS教諭に渡していました。その表情は、Y教諭に見せた表情とは全く異なり、満足した表情でした。

その日のY教諭の実践記録には、牛乳瓶を作っていたM児に、その思いを受け止めた言葉を掛けられなかったこと、M児との信頼関係がなかなかできないことの反省が、長々と書かれていました。「どうしたら子供の思いを受け止められる教諭になれるのだろうか」が、新規採用教員のY教諭の課題です。

「子供と関わる仕事がしたい」と思い、憧れの幼稚園教諭になったY教諭だからこそ、身を翻し自分の元を去って行ったM児の姿が強烈に残っているのだと思います。「理想の教師像」を強く描いていればいるほど、「現実に教師としてうまく振る舞えない自分」との間にギャップを実感じ、幼稚園教諭としての力不足を感じてしまうのです。DVDに登場するY教諭の場合は、実践記録を書くことを通して、「幼児との関わりがうまくいかない」という現実を受け止めることができるようになり、改めて明日の指導を考えることができるようになっていきます。

実践は、こうした教師としてうまく振る舞えないことの日々の連続です。養成校では、「理想の教師像に、いかに自分を近づけていくか」が課題でした。教育実習を通して、「理想の教諭像」に向かって一歩近づいていくことになりますが、教育実習では、実習指導教諭が、ある程度の環境を整えてくれるので、もし実習生の指導が子供にうまく伝わらない場合は、何らかのフォローをしています。しかし、現職の教諭、更に担任となると、

目配り気配りの全てが求められるので、あらかじめ描いていた理想の姿から程遠いものになってしまうことは仕方がないのです。

新規採用教員に必要なことは、「理想の教師像にいかになづくか」ではなく、現実抱えている課題を直視しながら、「理想の教師像をいかに作り直していくか」であり、新規採用教員研修では、そのことを理解した上での支援が必要ではないでしょうか。それは、それぞれ新規採用教員が自らの力で葛藤や不安を乗り越えて、幼稚園教諭や保育教諭としての一歩踏み出していくことへの支援なのです。

(2) 養成から採用、採用から現職へ

葛藤や不安を乗り越えて教諭として一歩を踏み出さすことを踏まえると、幼稚園教諭・保育教諭の養成・成長は、養成段階だけで終わるものでなく、養成から採用、採用から現職へという道筋を捉え、それぞれの段階に応じた研修や支援体制を整えていくことが重要です。

中央教育審議会教員養成部会報告「これからの学校教育を担う教員の資質向上について」(平成 28 年 12 月)においては、「国、都道府県、市町村、学校がそれぞれ主体となって研修を行っていますが、全体として必ずしも体系的な研修が行われていないとの指摘もあります。このため、研修の実施主体が大学等を含めた関係機関との有機的連携を図りながら、教員のキャリアステージに応じ、研修ニーズも踏まえた研修を効果的・効率的に行うことが必要です。この際、法定研修である初任者研修、10 年経験者研修については、その実施状況や教育委員会、学校現場のニーズを把握し、より効果的な研修となるよう国としても制度や運用の見直しを図ることが重要である。」と、教員のキャリアステージに応じ、教員のニーズも踏まえた研修を効果的・効率的に行うことが必要性を指摘しています。

幼稚園教諭や保育教諭においても、養成校を修了し採用された当初は、実践で生じる課題にどう向き合い、幼稚園教諭・保育教諭として独り立ちしていくかが大きな課題です。したがって、新規採用教員研修では、養成段階から現職段階に移行した時期に、実践で直面する葛藤や不安を乗り越えることを支援する形で展開することが求められています。10 年経験者研修では、実践に関わる経験を重ねて状況に応じて洗練された実践を展開することができるようになった時、改めて自らの実践を振り返り、子供の姿の背景にある様々な要因に気づき視野を広く持つようになる視点から研修プログラムを考えていくことが求められています。10 年経験者研修を通して、自らの実践を振り返り、教諭としての資質を磨くことが、幼児教育の構造や教諭の役割を深く考えることができるようになり、次のステップアップにつながっていくと考えられます。

法定研修は、既にこうした教諭としての成長プロセスを踏まえて、新規採用の時期と、10 年経験した時期に実施することとして定められています。先の中央教育審議会教員養成部会報告で「その実施状況や教育委員会、学校現場のニーズを把握し、より効果的な研修となるよう国としても制度や運用の見直しを図ることが重要である」と述べてい

る通り、子供の発達や学校教育を取り巻く状況を踏まえると、実態を踏まえた研修の企画立案が求められているところです。

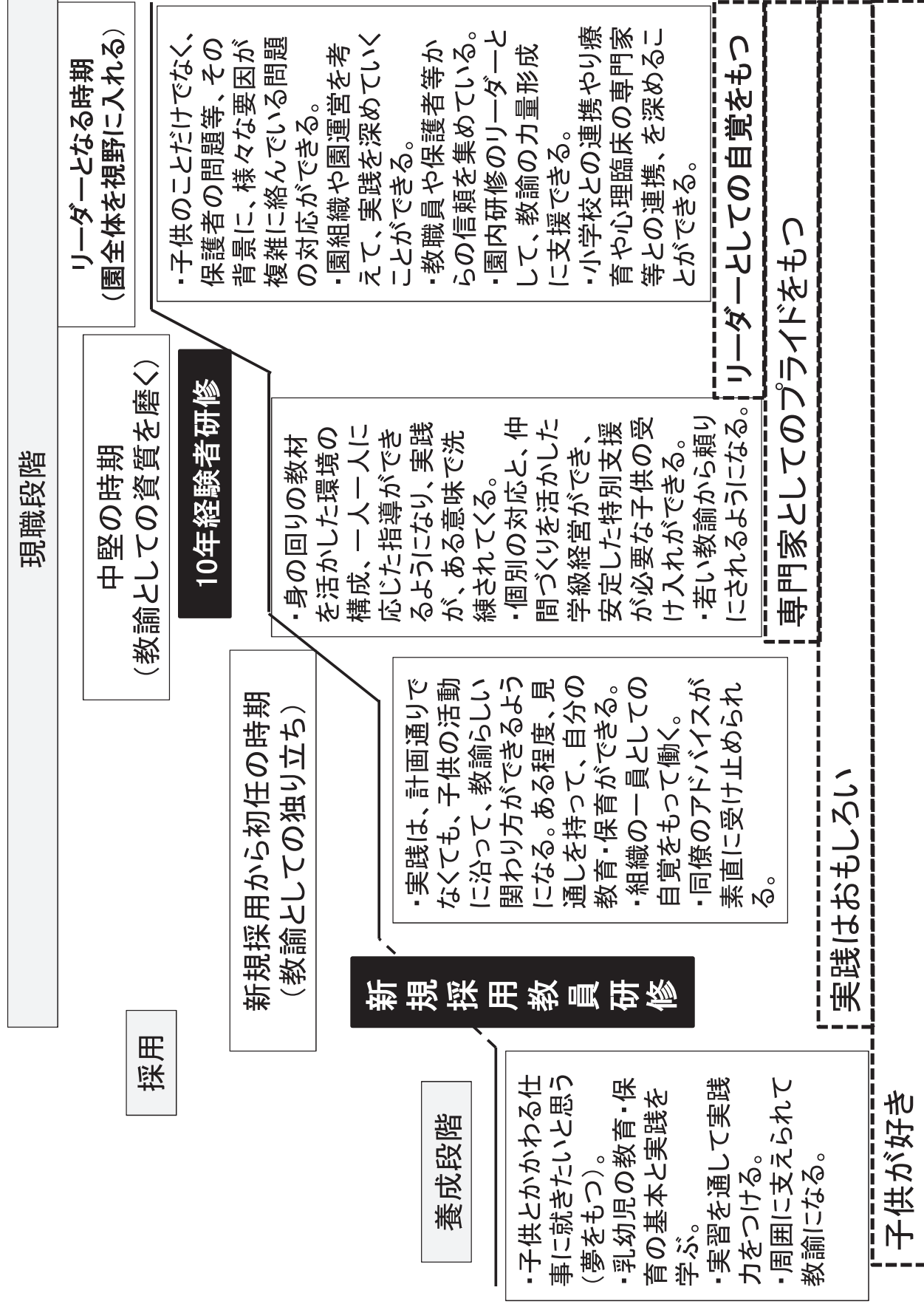
(3)「新採ギャップ」を乗り越えて、教諭として成長する過程

図 1-1 幼稚園教諭・保育教諭としての成長の過程と法定研修との関係を示した図です。本研究のベースに考えていることを作図したものです。この図は、3つの提案をしています。第1は、養成校から新採、新採から現職へと連続した形で研修の在り方を考えることの必要性です。第2は、幼稚園教諭・保育教諭が現実には抱えている課題に対応していくことは必要ですが、次のステージを見通して指導力を付けていくためにはどうしたらよいかを考えることです。これまでの研修では「採用されて1年目の研修だから」「採用されて10年目になるので」と、採用の時期を起点にしながら、節目としての研修を考えてきました。もちろん、節目としての研修は大切ですが、更にその先を見通して、節目が次のステージへのステップアップしていくことを考えることが必要です。第3は、幼稚園教諭・保育教諭自身が、研修を通して「教諭としての自分」をどう認識し成長していくかを踏まえることです。当然のことですが、幼稚園教諭・保育教諭として成長する基盤には、「子供が好き」という気持ちがあります。その上に、「幼児教育は難しいけど、実践は面白い」を実感することを重ねる中で、「専門家としてのプライドを持つ」ことができるようになり、「リーダーとしての自覚を持つ」ことができるのです。教育・保育が大きく変化する現在だからこそ、それぞれのステージにおける研修指標を明確にして、幼稚園教諭・保育教諭の「教諭としての自分」を支える研修を確立することが求められるのです。

特に、新規採用研修は、周囲の支えを得てやっと教諭になり、その一歩を踏み出す時に行われる研修です。養成校とは異なり、自分の力で葛藤や不安を乗り越えて、教諭として独り立ちをしていかねばなりません。新規採用から2、3年間は、つらいことも含めて様々な体験を通して、「でも、やっぱり子供が好き」と思えること、さらには、実践は計画通りにうまくはいかないけれど、そのことを通して子供理解が深まり「幼児教育は難しいけど、実践は面白い」と思えるようになることが、教諭としての成長の過程において大事なことです。新規採用教員研修やそのフォローアップ研修では、そのことを支援する研修プログラムや研修体制を整えていくことが必要と考えています。

図 1-1 で示したことは、養成段階から現職段階、新規採用、中堅、リーダーとなる過程で教諭として獲得していく資質・能力と、その成長を支えている体験です。新規採用の時期に体験する葛藤や挫折の体験は、確かにマイナスの体験ですが、それを解決する中で味わうと思われる「それでも、子供が好き」「幼児教育は難しいけど、実践は面白い」と実感できる体験こそが、教諭としての成長につながっていく原動力となっていくのではないかと考えます。こうした過程を経て、幼稚園教諭・保育教諭としてのアイデンティティを確立していくのです。

表1-1 幼稚園教諭・保育教諭としての成長



本書の第 2 章、第 3 章では、新規採用教員が実践の中で抱える不安、悩み、葛藤を分析しています。新採時では、養成校で一通り身に付けてきて教諭としての一步を踏み出したはずなのに、実践場面ではなかなかうまく立ち回ることができずにいます。理想と現実の間で、不安、悩み、葛藤を抱え、言わば「新採ギャップ」を感じているのです。第 4 章では、こうした新規採用教員が、理想と現実の間で揺れ動く心を理解した上で、それを乗り越えて教諭として独り立ちしていくための研修プログラムと研修支援体制を提案しています。

2. 新規採用教員研修の必要性和意義

就学前教育・保育において幼稚園教諭・保育教諭の果たす役割は極めて大きいものがあり特に、その教育・保育の質的な充実を図るためには、幼稚園教諭・保育教諭の資質の向上を図ることが必要不可欠です。そのため、幼稚園教諭・保育教諭のための様々な研修の機会が設けられていますが、とりわけ新規採用の時期は養成段階における教育と幼稚園・認定こども園の実践をつなぐ大切な期間であり、新規採用教員に対する研修は極めて重要です。

このため、平成 4 年度から、教育公務員特例法の定めにより、公立幼稚園の全新規採用教員を対象に、幼稚園教諭の職務遂行に必要な事項に関する研修が実施されています。新規採用教員研修は、新規採用教員に対して、組織的、計画的な研修を実施することにより、教員としての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ようというものです。

新規採用教員研修の具体的な実施内容は、実施主体である都道府県・指定都市教育委員会において地域の実態等に応じて定められているところですが、文部科学省では、各地域において、新規採用教員研修が一定の水準の下に円滑かつ効果的に実施されるようにするため、「新規採用教員研修に関する文部科学省モデル」を作成し、園内研修 10 日間、園外研修 10 日間からなる研修項目例等を示しています。その中で、園内研修は、教育委員会から派遣された研修指導員が、新規採用教員に対して指導を行うものとし、園外研修は、教育センター等において講義・演習等を行うとともに、長期休業期間中に宿泊研修を実施するものとしています。

また、新規採用教員に対する研修の必要性は設置主体の別に関わらないものであり、国立及び私立幼稚園においても、計画的に組織的な研修が実施され、長期休業期間中に教育委員会が実施する園外研修への参加等、新規採用教員の資質向上のための取組が望まれています。

平成 27 年度からは、幼保連携型認定こども園の保育教諭に対しても、教育公務員特例法が適用されています。教育公務員特例法附則第 4 条では、幼稚園等の特例として、指定都市以外の市町村については、任命権者である市町村を包括する都道府県の教育委員会・都道府県が実施すること、市町村教育委員会は研修の実施に協力しなければならないことを

規定しています。

幼稚園と幼保連携型認定こども園における新規採用教員としての 1 年間は、養成校で学んできたことを実践を通して学び直しながら、これから幼稚園教諭・保育教諭としての資質・能力を磨いていくための基礎固めをする時期として、新規採用研修を実施していくことが重要なのです。

3. 新規採用教員研修文部科学省モデル

(1) 法的根拠

公立の幼稚園と幼保連携型認定こども園に勤務する新規採用教員に対する研修については、次のように規定されています。

教育公務員特例法

第 23 条（昭和 24 年法律第 1 号）

公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定するものを除く。）に対して、その採用（現に教諭等の職以外の職に任命されている者を教諭等の職に任命する場合を含む。附則第 4 条第 1 項において同じ。）の日から一年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

- 2 任命権者は、初任者研修を受ける者（次項において「初任者」という。）の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭（養護又は栄養の指導及び管理をつかさどる主幹教諭を除く。）、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、指導保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教員を命じるものとする。
- 3 指導教員は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

附 則

第 4 条

幼稚園、特別支援学校の幼稚部及び幼保連携型認定こども園（以下この条において「幼稚園等」という。）の教諭等の任命権者については、当分の間、第二十三条第一項の規定は、適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者（地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市（以下「指定都市」という。）以外の市町村の設置する幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会、当該市町村の設置する幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事）は、採用の日から起算して一年に満たない幼稚園等の教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、幼稚園等の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

- 2 市（指定都市を除く。）町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県教育委員会及び知事が行う前項後段の研修に協力しなければならない。
- 3 第十二条第一項の規定は、当分の間、幼稚園等の教諭等については、適用しない。

※詳しくは、平成 26 年度文部科学省委託「幼児教育の改善・充実調査研究」「幼稚園教諭・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」を参照してください。

（２）新規採用教員研修文部科学省モデルの概要

新規採用教員研修文部科学省モデルの概要を紹介します。以下の内容は、本研究会で作成した平成 26 年度文部科学省委託「幼児教育の改善・充実調査研究」「幼稚園教諭・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」からの抜粋です。

①対象者と研修内容

対 象 者	公立幼稚園の教諭及び公立幼保連携型認定こども園の保育教諭のうち、新規に採用された者 *自治体によっては、私立の幼稚園及び認定こども園、保育所の新任者を受け入れて実施している例があります。公立・私立、幼稚園・認定こども園・保育所の区別なく、教諭等の資質向上を図ることが、地域の教育・保育の質的向上につながります。
研修内容	園外研修 10 日間・園内研修 10 日間 *所属する幼稚園で実施する園内研修に、研修指導員を派遣している自治体があります。さらに、研修指導員を対象とした連絡会や研修会を開催して効果を高めている例もあります。

②新規採用教員研修内容例

「幼稚園教諭・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」では、幼稚園等新規採用教員研修に関する文部科学省モデルを基に、内容の拡充及び幼保連携型認定こども園固有の研修課題を踏まえ、キャリアステージの第一歩でもある新規採用教員研修の内容（例）を以下の通り示しました。幼稚園教諭・保育教諭の現職研修と実践の支援体制を整えていく喫緊の課題にも対応しています。研修担当者が地域の教育・保育の現状を踏まえて研修計画を立案する際の参考としてください。

表 1-2 幼稚園等新規採用教員研修に関する文部科学省モデル

<u>研修内容</u> ① 園外研修 教育センター等において、講義、演習等による研修を実施するとともに、宿泊研修を行う。 研修日数：年間 10 日間（うち宿泊研修 4 泊 5 日程度） 対象者：公立及び私立幼稚園等の新任教員 ② 園内研修 園内において、研修指導員による指導及び助言による研修を実施する。 研修日数：年間 10 日間 対象者：公立幼稚園等の新任教員 <u>運営協議会</u> ① 都道府県・指定都市教育委員会は、研修計画の作成等についての協議を行うため、運営協議会を設置する。 ② 運営協議会は、教育委員会、知事部局及び幼稚園等の関係者等により構成する。 <u>研修指導員</u> ① 都道府県・指定都市教育委員会の事務局に、非常勤の研修指導員を置く。 ② 研修指導員は、幼稚園等において新任教員に対する指導及び助言を行う。

表 1-3 園内研修・園外研修の研修内容（例）

領域	研修項目	
	園 外 研 修	園 内 研 修
基礎的素養	・ 小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題 ・ 園の組織と運営 ・ サービスと心構え ・ 個人情報管理と危機管理 ・ 小学校就学前の子供に関する教育・保育の基本 ・ 人権教育の推進 ・ 虐待の防止 ・ 心身に障害のある乳幼児の理解 ・ 体験的研修 ・ 小学校教育との円滑な接続	・ 園の教育目標、方針の理解 ・ 環境を通して行う教育・保育への理解 ・ 教材の開発や研究 ・ 地域の理解と専門機関との連携 ・ 園務分掌 ・ 健康安全指導の進め方(安全管理) ・ 養護と教育の関連 ・ 食物アレルギーへの対応 ・ 食育 ・ 得意分野の育成
学級経営	・ 学級経営の意義 ・ 一人一人を生かす学級経営 ・ ティーム保育の進め方 ・ 家庭との連携の意義	・ 学級事務の進め方 ・ 保護者の理解と家庭・地域との連携 ・ 保護者会の進め方 ・ 親育ちにつながる子育ての支援
教育課程・指導計画・全体的	・ 教育目標と教育課程、全体的な計画・指導計画の作成と展開 ・ 発達や学びの連続性に配慮 ・ 研究保育 ・ 園具、教具、視聴覚機器等の活用 ・ 教員としての成長と研修の進め方	・ 週、日案の作成の方法 ・ 指導の実際 ・ 生活や遊びの指導と実際 ・ 行事の考え方と実際 ・ 環境の構成の考え方と実際 ・ 園具、教具等の工夫 ・ 実践の展開と反省・評価
乳幼児理解	・ 発達の連続性への理解 ・ 一人一人に応じた指導 ・ 乳幼児理解と評価 ・ 特別な支援を要する乳幼児の理解と指導	・ 生活リズムと乳幼児期にふさわしい生活の理解 ・ 乳幼児の理解と指導の実際 ・ 乳幼児の教育・保育における評価の考え方 ・ 実践に生かす記録の取り方 ・ 指導要録の記入の実際

研修領域と項目例についての留意点を以下の通りです。上記の研修例を参考にする場合は当該留意点も踏まえてください。

- 研修項目例については、各研修項目のねらいを明確にするため 4 領域に分けて例示しているが、研修項目を設定するに当たっては必要に応じて領域間の統廃合を行う等、適切に配慮すること。
- 研修項目については、例示してある研修項目を組み合わせたり、必要に応じて加除したりする等、地域や園の実情に応じて工夫すること。
- 研修項目を実施する時期については、それぞれの研修項目の関連等に配慮して、適切に設定すること。なお、園外研修については長期休業期間等に集中的に行うことについて配慮すること。特に年度当初の研修開催は避けるようにするなど、保育教諭が受講しやすい研修時期にも配慮すること。
- 研修項目を実施するに当たっての所要時間については、それぞれの内容に応じて適切に設定すること。

- 特別支援学校の幼稚部にかかる研修項目の設定に当たっては、当該園における新規採用教員研修の年間研修項目例を参考の上、心身障害教育に関する基本的内容を盛り込むなど、新任教員の所属する園の実態等に応じて適切に配慮すること。
- 基礎的素養における研修項目「就学前教育の現状と課題」では各地域における実情等に配慮すること。幼稚園教育要領及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領の主旨をよく理解し保育実践につなげるようにすること。また、「小学校教育との円滑な接続」を考慮すること。
- 基礎的素養における研修項目「乳幼児期の教育の基本」では、環境を通して行う教育を実践する際に、重視すべき事項についても配慮すること。
- 基礎的素養における研修項目「体験的研修」では、自然体験・観察、ゲーム、音楽・リズム・造形・身体表現、体育、飼育・栽培物の世話等についての指導等の観点に配慮すること。
- 教育課程(指導計画)における研修項目「指導の実際」では、遊びを中心とした園生活の流れを通して、総合的な指導を行うことに十分配慮すること。なお、歌の指導、絵本の読み方、飼育・栽培物の世話、基本的な生活習慣の形成や食事や片付け等、具体的な援助の方法や実技を中心とした観点にも配慮すること。
- 幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項を受け、研修項目として発達の連続性への配慮、一日の生活の連続性及びリズムの多様性に配慮する等、園児一人一人の状況に応じた教育・保育の内容やその展開について考慮すること。
- 乳幼児理解・評価における研修項目「乳幼児の理解と指導の実際」では、具体的な場面の中で乳幼児一人一人に応じた指導を進める観点に配慮すること。

本年度の研究では、各自治体で実施している新規採用教員研修の実態調査から、平成26年度示した研修内容(例)を更に具体的に示していきたいと考えています。特に、本年度の研究では、新規採用教員の立場から、研修の内容や進め方について検証していきたいと考えていますので、新規採用教員にとって近い存在にいる「園長」「研修指導員」にインタビューをしています。「研修指導員」の立場については、文部科学省、平成16年3月に作成し通知した『新しい先生とともに』(巻末資料参照)を踏まえています。

本冊子は、幼稚園新規採用教員研修の園内研修における研修指導員の手引きとして刊行されたもので、新規採用教員研修の基本的な考え方や研修の内容・方法、研修指導員の役割について解説されています。

2章

養成校学生と新規採用教員等の 実態調査から見た養成校学生と 新規採用教員の不安、悩み、葛藤

1. 調査の概要（調査目的・内容・方法・結果）
 - （1）教育・保育職継続希望
 - （2）幼児教育実践力
 - （3）「保育者効力感」
 - （4）職務上の困難
 - （5）在学時に学んでおけばよかったこと
2. 調査結果から見えてくる新規採用教員研修の必要性和在り方

第2章 養成校学生と新規採用教員等の実態調査から見た養成校学生と新規採用教員の不安、悩み、葛藤

1. 調査の概要（調査目的・内容・方法・結果）

幼稚園教員養成課程と新規採用教員の間にある新採ギャップを明らかにするため、平成27年度に幼稚園及び幼保連携型認定こども園において新規に採用された教員及び幼稚園教諭養成課程の最終学年に在籍する学生を対象に質問紙調査を実施しました。調査協力者は、幼稚園教員養成校の最終年次の学生 637 名、国公立幼稚園教員 718 名、私立幼稚園教員 157 名である。新規採用教員のうち、これまで幼稚園・幼保連携型認定こども園で就業経験のない者を本調査では「新人新採」と定義します。

調査内容は、①教育・保育職継続希望、②幼児教育実践力（54 項目、7 件法）、③「保育者効力感」（10 項目、6 件法）（三木・桜井、1998）、④職務上の困難（21 項目、5 件法）（加藤・安藤（2013）を参考に作成）、⑤在学時に学んでおけばよかったこと（20 項目、5 件法）です。

（1）教育・保育職継続希望

定年まで働きたいと考えているのは、養成校では 3 割に満たず、国公立幼稚園の新人新採で 5 割、私立幼稚園の新人新採では 1 割に満たない割合でした。私立幼稚園の新人新採の多くは結婚や出産を機に退職したいと考えています。（表 1）。

表 2-1 教育・保育職継続希望の分布

	養成校 学生	国公立 新人新採	私立 新人新採
定年まで働きたい	28.0%	51.3%	7.3%
結婚したら退職したい	13.3%	8.8%	47.3%
自分の子供が生まれたら退職したい	32.6%	15.8%	29.1%
ある程度の年数で退職したい	10.2%	5.6%	9.1%
自分なりのタイミングで退職したい	15.8%	18.5%	7.3%

（2）幼児教育実践力

幼児教育実践力 54 項目の因子分析から（最尤法、プロマックス回転）、子供理解に基づいた教育・保育、他者との関係構築、要領・制度の理解、救急・疾病・栄養の理解、評価・改善、指導計画の作成、小学校との連携・接続の 7 因子を抽出しました。他者との関係構築以外の 6 側面で、新人新採は、養成校学生と比べて幼児教育実践力が身に付いていないと考えています（表 2）。

表 2-2 教育実践力の平均と標準偏差

	養成校学生		新人新採	
	平均	SD	平均	SD
子供理解に基づいた教育・保育	62.69	9.70	55.91	9.50
他者との関係構築	36.19	5.85	36.24	4.81
要領・制度の理解	18.83	3.49	18.15	3.13
救急・疾病・栄養の理解	13.52	2.76	12.35	2.91
評価・改善	13.52	2.76	12.35	2.91
指導計画の作成	12.71	2.84	11.33	2.85
小学校との連携・接続	8.93	2.23	7.58	2.23

(3) 「保育者効力感」※1

新人新採 (M=26.7、SD=5.91) は、養成校学生 (M=32.1、SD=5.45) に比べて、保育者効力感が有意に低かったのです。

(4) 職務上の困難

職務上の困難については、新規採用教員には実際の困難について質問を行い、養成校学生には教育・保育職に就職した後の困難のイメージについて質問を行いました。21 項目の因子分析から (最尤法、プロマックス回転)、教育・保育の困難感、人間関係の困難感、業務量の負担感、やり甲斐・成長の 4 因子を抽出しました。教育・保育の困難感、業務量の負担感は、養成校学生 (M= 41.65、SD=6.66、M= 9.45、SD=2.18) がイメージしているより、新人新採 (M= 43.47、SD=5.97、M= 10.08、SD=2.70) は高く感じていました。一方、人間関係の困難感は、新人新採 (M= 7.70、SD=2.82) が実際に感じているよりも、養成校学生 (M= 9.73、SD=2.33) は困難が高いであろうとイメージしていました。

(5) 在学時に学んでおけばよかったこと

在学中に学んでおけばよかったこと 20 項目の因子分析から (最尤法、プロマックス回転)、指導方法・指導技術、関係作り、理論・制度、文書作成の 4 因子を抽出しました。指導方法・指導技術については、新人新採 (M=38.52、SD=) の方が、養成校学生 (M= 35.69) より学んでおけばよかったと感じていました。一方、関係作り、理論・制度については、養成校学生 (M=4.05、M=3.96) の方が、新人新採 (M=3.73、M=3.45) に比べて学んでおけばよかったと感じていました。

2. 調査結果から見えてくる新規採用教員研修の必要性と在り方

調査の結果から新規採用教員の悩みの側面に焦点を当てて概説します。

前述①の教育・保育職継続希望に関して、長期間継続を希望しない背景にはいくつかの要因があると考えられます。一つは現実問題として、新規採用教員に求められる仕事量の多さ等から「教育・保育職継続希望が叶いにくい現実」と認識している可能性があります。またもう一つは養成課程を進路として選んだ中で「自分の子は自分で育てたい」等の育児観を持つ者もいると考えられるので、この点に関しての分析は、今回の調査の目的とずれるので控えることとします。

前述②の教育実践力に関する新規採用教員の悩みとしては、養成校学生に比べて新規採用教員の方が実践力に対する自己評価がほぼ全ての項目で落ちています。このことから、「全般的な力不足」を悩みとして抱えていることが想定でき、養成校学生以上に研修による自己研鑽と向上の必要性を強く感じていることにつながっています。例えば、日常の実践の中で「指導計画の作成」に関する困難感が強く、新規採用教員の8割以上が週案を、半数以上が日案を作成している中で、実際に週案や日案などの個人記録を書くのが大変であると認識している割合が非常に高いことが判明しています。

いずれにしても、養成校学生以上に研修による自己研鑽と向上の必要性を強く感じています。当然ながら、この真摯な思いに向き合える研修の場を十分に用意する必要があります。特に、教育・保育の内容、指導方法、表現活動に関する基本的な指導技術、教育相談の技法、小学校との接続関係に関する実践力不足が強く感じられているようです。また、環境の構成、子供に対する指導方法を在学時によく学んでおけばよかったという思いもあります。「保育者効力感」に関する新規採用教員の悩みとしては、これも「教育実践力」同様に、養成校学生よりも新規採用教員の方が全体的な自己評価が落ちています。特にどの年齢を担当してもやっていけるということに対して、一番難しさを感じていることから、発達への対応への悩みが広く新規採用教員にあることが伺えます。また、行事、教育・保育内容、学級運営、仕事量、集団への指導、多様な子供への対応についての困難を感じる教員が多く、これもそのまま悩みに直結していると考えられます。

養成校学生と新規採用教員とのギャップを比較する中では、「学び方の変化」も見ることができます。養成校では、フォーマルな性格の強いカリキュラムの基で他の学生たちと「共に学ぶ」ことが多い。現場では、一転してインフォーマルな性格が強い「見て学ぶ」ことが多くなります。その一方で、採用されたその日から学級担任として、個々の子供の差を踏まえた指導と援助が求められます。「見て学ぶ」余裕の無さが新規採用教員に力量不足を感じさせる一因につながる可能性は十分にあると考えられます。

学び方の変化が、養成校学生から新規採用教員に移行する中で生じているとすれば、研修についても検討が必要になってきます。

日常的に、新規採用教員が同僚の指導を「見て学ぶ」という学習方法が十分できる状況であれば新規採用教員の悩みや戸惑いも変わってくるかもしれません。実際は、こうした悩

みを抱えつつ、相談や援助、更に研修の機会を積み重ねていく中で、幼稚園教員としての力量を身に付けていくことです。本調査から、そこまで育つには3年から5年かかるという実情が見えてきました。

養成校学生から新規採用教員になった段階で一度低下した、「保育者効力感」や「幼児教育実践力」「職務上の困難度」は、3年から5年を経て上昇し、その後安定してくる（報告書参照）。その間に、新規採用教員が次々と退職してしまうことを考えれば、研修の必要性和その在り方の見直しは喫緊の課題であると言えます。

本調査の結果を端的にみれば、教育現場に自ら身を置くことにより生じた、「学習者」から「教育者」へのアイデンティティの変容に直面した困惑なのだと思います。この「学習者」から「教育者」への変容が著しい場合に、ギャップが生じます。つまり、教育と学習という相互補完的な行為における両端に位置する立場が急激に入れ替わった時に、ギャップが生じるのです。旧来教育観と学習観において、熟達者が既知の情報や技術を未熟者に伝達し、未熟者がそれを受け取るというものでした。そこでは、教育者と学習者の立場が入れ替わる可能性については想定されてきませんでした。学習者は常に学習者であり、教育者は常に教育者であり続けるのです。しかし、教員養成課程においては、学習者はいずれ教育者の立場に身を置くこととなります。旧来の教育観・学習観を持ったまま養成校時代を過ごし、新規採用教員として現場に立てば、新規採用教員にギャップが生じるというのも無理はないことだと言えます。しかし、昨今の「学びの共同体理論」※2に立てば、「教える・学ぶ」という行為は、重層的かつ同時的に生じるということ、つまり、「学習者」と「教育者」が一人の人間の中でそれが同時に生じ、複数の人々の間で行われるべきものです。

ほとんどの新規採用教員が「わたしは養成校で一生懸命学んできた」と答えられると思います。しかし、それは、「実践について教わったこと」であって、教育実践から地道に構築されてきた「学びの共同体論」でいうところの教育観・学習観と大きな隔たりがあるのです。研修を組み立てる上で必要となってくる教育観・学習観は、熟達者が教えることを学ぶという図式から、自らが教えつつ、教えることについて反省的に学ぶ図式への転換が求められていると言えるのではないのでしょうか。この図式の組み換えは、当然研修においても活用されると同時に、養成校段階のカリキュラムにおいても活用可能と考えられます。この学びの在り方の連携によって、自らが教えつつ、教えることについて反省的に学ぶという重層的関係の濃淡が暫時的なものになれば、「新採ギャップ」は低減されていくのかもしれませんが。そこでの新規採用教員の教員像とは、「教育者」なのか「学習者」なのかといったジレンマに苛まれることなく、「教育者であり、学習者でもあり続ける」教員像となっていくと考えられます。そういった成長していく教員像を支えるための研修が今後必要になってくると考えられます。

新規採用教員は、実践の問題に直面しています。実践の問題は、状況依存的に諸要素が複雑に絡み合った状態で実践者の前に立ち現れる（本調査においても、養成校学生と新規

採用教員との間のギャップが一部の項目ではなく、項目間全体に及んでいたことから推測できる)。それと同時、協働的に問題解決に当たることが大切です。実践の問題には、フローチャート化され、それに沿って行けばたどり着く正答というようなものではありません。その場の状況、文脈、出来事の経緯や育ちに対する教員の願い等から判断され、その場でよりよいと瞬時に判断された方法が具現化され、それに対する子供たちからの応答によりその正否が決まってきます。さらに、その正否についても、実践の問題が持つ連続性という特徴から、ある時点での問題解決の正否で全てが終結したということにはなりません。実践の場においては、ある問題が別の問題と結び付いているため、十全的な解決というものが無いということも特徴と言えます。ある問題が緩和したとしても、常に、新たな問題と向き合わなければならないということです。

「新採ギャップ」は養成校学生と新規採用教員との間にあるギャップだからこそ、養成校もこの問題について真摯に受け止め、カリキュラム編成の在り方や授業形態の在り方についても再検討していく必要があります。

新規採用教員は、「教育者」でありつつも、まだ教員としての成長過程の端を発する人材であり「学習者」です。特に、実践の中での学びについては、初経験の状態にあると考えられます。そのことを十分に踏まえた研修の方向性を探ることが今後の課題であり、次章以降で、具体的に示していきたいと考えます。

※1「保育者効力感」とは、本調査に際し先行研究で使用されている言葉を使用しています。ここでいう保育者は、幼稚園教諭・保育士を言います。

※2「学びの共同体論」とは、佐藤学氏が提唱する授業改革論です。教える側から学ぶ側という一方向的知識・技能伝達という教育・学習観を批判し、授業の本質を、「対話」と「協同」という観点から理論づけたものです。

3章

新規採用教員研修の実際に見る 新規採用教員の不安、悩み、葛藤

1. 実地調査の概要（調査目的・内容・方法）
 - （1）調査目的
 - （2）調査の内容
 - （3）調査方法（日時・場所・インタビュー対象）
2. 新規採用教員研修の実地調査の結果
 - （1）担当指導主事へのインタビュー調査の概要
 - （2）新規採用教員の不安、悩み、葛藤
 - （3）まとめ

第3章 新規採用教員研修の実際に見る新規採用教員の不安、悩み、葛藤

本研究では、新規採用教員研修のより効果的な実施を目指して、新規採用教員研修について先進的取組をしている高知県と群馬県の教育委員会の新規採用教員研修担当部署における研修の計画や実施の状況、課題について、実地調査を行いました。特に、本章では、実地調査の結果の概要を紹介するとともに、第2章で行ったアンケート調査結果を踏まえて、新規採用教員が抱える不安、悩み、葛藤に焦点を当てて分析考察をします。

1. 実地調査の概要（調査目的・内容・方法）

（1）調査目的

新規採用教員研修の先進的取組をしている都道府県教育委員会の研修担当指導主事、研修指導員、新規採用教員受入れ園長へのインタビューを含めた実地調査を実施し、新規採用教員が抱える課題を把握するとともに、その在り方を検討する。

（2）調査の内容

質問項目については、以下のとおりです。ただし、実際には、事前に送付した質問項目に沿って、研修担当指導主事より各県で用意した研修資料等に基づいての説明を受け、その後、質問項目に沿って疑問点等を確認する形で進めました。また、群馬県では、新規採用教員研修を受け入れている幼稚園に訪問し、園長と研修指導員と同時にインタビューしました。

<質問項目>

■新規採用教員研修の計画

- ①新規採用教員研修を誰が、いつ、どのように企画しているか。また、企画する際の留意点等はどのようなことか。
- ②受講者である新規採用教員の課題はどのように受け止めているか。また、新規採用教員研修を実施する際の課題はどのようなことか。
- ③新規採用教員の研修ニーズや悩みや課題などの実態把握をどのように行っているか。また、それらのことをどのように研修内容に反映しているか。
- ④新規採用教員研修及び10年次経験者研修のそれぞれにおいて、身に付けさせたい力はどのようなことか。

■新規採用教員研修の実施

- ⑤研修の実施の際、その方法や特に配慮し工夫していることはどのようなことか。
- ⑥新規採用教員の園内研修（10日間）と園外研修（10日間）の内容と関係は、どのようなになっているか。
- ⑦指導主事等が研修実施の際どのような役割を果たしているのか。
- ⑧新規採用教員研修（20日間）の中での園内研修（10日間）をどのような内容や手法で行っているか。
- ⑨新規採用教員研修の研修指導員等の活用をしているか。活用しているとすればどのような役割を持っているか。そのために、研修指導員研修を実施しているか。実施して

いる場合には、その内容はどのようなものか。

■新規採用教員研修の評価

⑩新規採用教員研修では、どのような評価を実施し、改善を行っているか。

⑪新規採用教員の自己評価をどのように行っているか。また行った結果をどのように本人、園長等にフィードバックしているか。

⑫新規採用教員の評価を他の研修プログラム等で活用しているか。

■その他

⑬養成校に対しての要望はあるか。

⑭保育教諭の新規採用教員研修として新たな取組を行っているか。

⑮保育教諭の新規採用教員研修を実施する際の課題は何か。

⑯就学前の教育・保育の研修担当者としての課題は何か。

(3) 調査方法（日時・場所・インタビュー対象）

○平成 27 年 9 月 10 日（木曜日） 10：00～12：00、13：30～15：30

群馬県総合教育センター : 幼児教育センター 幼児教育センター長
研修担当指導主事

桐生市立西幼稚園（群馬県）：園長

新規採用教員研修指導員（公立幼稚園の退職園長）

○平成 27 年 9 月 14 日（月曜日） 13:00～15:00

高知県教育センター : 幼保研修担当 研修担当指導主事
保育指導員（公立幼稚園の退職園長）

2. 新規採用教員研修の実地調査の結果

(1) 担当指導主事へのインタビュー調査の概要

質問項目に沿ったインタビューから、研修担当指導主事は、新規採用教員研修の計画や実施に当たっては、様々な工夫をしていることがわかりました。調査結果は、以下に示すとおりです。なお、本研究ではこれらを活かして、第4章において「より効果的な研修モデル」（p 39～p 55 参照）を作成しています。

■新規採用教員研修の計画

新規採用教員研修を誰が、いつ、どのように企画しているか。企画する際の留意等はどのようなものか。

高 知 県	群 馬 県
・年間2～3回（6・10・2月）「幼保研修運営協議会」を開催し、その意見を基に研修計画等を行っている。組織：行政、団体代表（幼稚園、保育所等） ○協議内容 ・研修計画に対する検討 ・中間評価に対する検討 ・年度間の評価を踏まえた研修改善の検討	・9月から10月に、前年度の反省に基づき「指導主事企画」を研修企画係、私立幼稚園協会と一緒に検討し、研修計画を行っている。 ○協議内容 ・研修計画に対する検討（具体的実務的研修） ・宿泊研修計画に対する検討 ・自己評価に対する検討（年間10回の園内における研修には園長と担当指導員が一緒にいる。） ・年度間の評価を踏まえた研修改善の検討

受講者である新規採用教員の課題はどのように受け止めているか。また、新規採用教員研修を実施する際の課題はどのようなことか。

高 知 県	群 馬 県
・公立、私立の幼稚園・保育所・認定こども園と一緒に研修を行っている。そのため、市町村によって研修に対する意識の違いがある。所管部局による意識の違い（教育委員会と福祉部局）、センターでの研修をそれぞれの市町村で生かし切れていない部分もあるのではないかな。 ・退職者の増加により、採用者の割合が増加している。そのため、現在の指導体制（教育センター）では、一人一人への細かな支援体制が十分できていない。（研修指導員の積極的な活用が必要）	・職歴があったり年齢差があったりして、公立幼稚園は新規採用であっても年齢が高い場合もある。 ・研修は基本的知識・技術、幼児理解、教育課程・指導計画に関するもの及び環境の構成（幼児と遊ぶ楽しさ）に関する技術指導を中心に行い、更に園内研修を10回することによって実践力向上を目指す。 ・新規採用教員には、1年間担当指導主事が対応し、なるべく1対1で対応するようにして、指導助言や相談の受け入れを行い、その年度の学級担任的役割を果たすようにしている。 ・私立幼稚園の新規採用教員の園内研修の支援は現在行っていない。ただし、長年

	園外研修は宿泊研修も含めて一緒に行っている。 ・保育士まで含めてやってきていない。保育教諭として一緒にできないか。児童福祉課の管轄であり、保育協議会が行ってきた研修があるので、すぐには難しいが、幼児教育センターを軸として、一緒に研修を行い質の向上に努めたい。
--	--

新規採用教員の研修ニーズや悩みや課題などの実態把握をどのように行っているか。また、それらのことをどのように研修内容に反映しているか。

高 知 県	群 馬 県
・研修実践シートを作成し、研修後、学んだことや自身の研修課題を明らかにし、目的や課題意識を持って、次回の研修に臨めるようにしている。また、シートは、園長（所長）が確認し、日々の実践の中でも必要な助言を行うようにしている。 ・研修終了後には、研修に対するアンケートを実施している。（研修内容について、研修で何を学んだかなど） ・アンケートは、研修受講だけではなく、園での実践状況について、園長（所長）の第三者による効果測定を行っている。	・年間 10 回の園内における研修には、園長と指導員が必ず一緒にいる。自己評価を毎回行い、研修のまとめと今後の取組に対する記録・反省は毎回提出する。記録は、園長（所長）及び担当指導員が確認し、必要な助言を行うようにしている。緊急性のある内容は早期対応を行う。 ・毎回研修アンケートを実施し、研修後、学んだことや自身の研修課題を明らかにし、課題意識や目的を持って、次回の研修に臨めるようにしている。（研修内容について、研修で何を学んだかなど）

新規採用教員研修及び 10 年経験者研修のそれぞれにおいて、身に付けさせたい力はどのようなことか。

高 知 県	群 馬 県
○新規採用教員 ・教員、保育士としての自覚と責任を身に付ける。 ・組織の一員としての自覚を身に付ける。 ・社会人としての自覚と責任を身に付ける。 ・子供の捉え方（乳幼児理解）を身に付ける。 ・指導案、記録の書き方を身に付ける。 ・コミュニケーション能力を身に付ける。 ○10 年経験者研修教員 ・中堅職員としての自覚と責任を身に付ける。 ・ミドルリーダーマネジメントを身に付ける。	○新規採用教員 ・基本的知識・技術、幼児理解、教育課程・指導計画に関するものを目指す。 ・環境の構成（幼児と遊ぶ楽しさ）に関する技術指導及び教材研究を目指す。 ・園内研修を 10 回することによって、子供や園の実態にあった日案が書けるように、実践力向上を目指す。 ・コミュニケーション能力を身に付ける。 ・子供の捉え方（幼児理解）を身に付ける。 ○10 年経験者研修 ・新規採用教員とペアを組みながら新規採用教員の課題に沿って相談助言を行う。

・ 記録の付け方・工夫を身に付ける。 ・ 幼児理解を深める。 ・ ミドルリーダーになるための力を身に付ける。 ・ 特別支援の子供対応リーダーになるための力を身に付ける。 ・ 組織マネジメントを身に付ける。	・ 記録の付け方・工夫を身に付ける。 ・ 幼児理解を深める。 ・ ミドルリーダーになるための力を身に付ける。 ・ 特別支援の子供対応リーダーになるための力を身に付ける。 ・ 組織マネジメントを身に付ける。
--	--

■新規採用教員研修の実施

新規採用教員の園内研修（10 日間）と園外研修（10 日間）の内容と関係は、どのようなになっているか。

高 知 県	群 馬 県
○園内研修 10 日間 ・ 保育者指導員を活用している。 ・ 実践研究を行い全職員が参加して、園内研修を開催（1 回） ・ 保育者指導員・園長との実践研究による個別研修（1 回） ・ 園長（所長）の指導による実践研究（1 回）と、教育センターで行う研修講座の組合せで構成している。 ・ 会議システムを導入している。（1 か所） ・ 高知県では、保育所も対象としていることから 3 年間によるステップアップ研修を実施している。（新規採用教員研修 7 日）	○園内研修 10 日間 ・ 研修指導員を活用している。（全 10 回園内研修及び相談）1 人の新規採用教員に 1 人の研修指導員を配置している。 ・ 実践研究を行い全教職員が参加して、実践研究と保育研究会を開催（1 回） ・ 研修指導員・園長との実践研究による個別研修（3 回） ・ 指導員・指導教員の指導による実践研究（2 回） ・ 指導員のみの指導による実践研究（4 回） ・ 教育センターで行う研修講座との組合せで構成している。 ・ 指導員による相談システムを導入 ・ 宿泊研修も実施している。（2 泊 3 日）

指導主事等が研修実施の際どのような役割を果たしているのか。

高 知 県	群 馬 県
・ 園内研修の支援者である保育者指導員に対して、事前に研修対象者の課題や支援の在り方等について情報提供を行う。 ・ 研修では、グループ学習等の支援者となる。 ・ 園長（所長）との連携を保ちながら、研修対象者の園での研修をサポートする。 ・ 園内研修支援後には、「報告書」を作成し、成果や課題について、教育センターに報告を行う。	・ 園内研修の支援者である研修指導員は、毎回記録や反省、指導計画について確認を行い、相談に応じながら実践力改善に努める。 ・ 研修では、グループ学習等の学級担任的役割（相談者）となる。 ・ 園長（所長）と研修指導員は連携を保ちながら、新規採用教員の園での研修をサポートする。

新規採用教員研修（20 日間）の中での園内研修（10 日間）をどのような内容や手法で行っているか。

高 知 県	群 馬 県
○園内研修 ・園全員参加による実践研究（1 日） ・指導員、園長との実践研究（1 日） ○園外研修 ・教育センター研修（5 日）	○園内研修 ・園全員参加による実践研究（1 日） ・指導員、園長との実践研究（3 日） ・研修指導員・指導教員の指導による実践研究（2 回） ・研修指導員のみの指導による実践研究（4 回） ○園外研修 ・宿泊研修（2 泊 3 日） ・教育センター研修（10 日）

新規採用教員研修の指導員などの活用をしているか。活用しているとすればどのような役割を持っているか。そのために、指導員研修を実施しているか。実施している場合には、その内容はどのようなものか。

高 知 県	群 馬 県
・指導員を活用している。主な業務は、園内研修における指導と支援を実施。 ・指導員会を開催し、受講対象者の自己評価やアンケート等を基に、より実情に応じた研修支援について協議を行う。 ・教育センターの方針を伝え、共通意識を持って指導できるように、5 月に指導員会議を開催している。 ・指導員の学習は実施していないが、教育センター等の研修で可能なものに参加している。	・指導員を活用している。主な業務は、園内研修における指導と支援を実施。（10 日） ・指導員会を開催し、受講対象者の自己評価やアンケート等を基に、より実情に応じた研修支援について協議を行う。 ・教育センターの方針を伝え、共通意識を持って指導できるように、5 月に研修指導員会議を開催している。 ・研修指導員の研修会は実施していない。

■新規採用教員研修の評価

新規採用教員研修では、どのような評価を実施し、改善を行っているか。

高 知 県	群 馬 県
・年間 2～3 回（6・10・2 月）「幼保研修運営協議会」を開催し、その意見を基に研修計画等を行っている。組織は、行政、団体代表（幼稚園、保育所等） ○協議内容 ・研修計画に対する検討 ・中間評価に対する検討 ・年度間の評価を踏まえた研修改善の検討	・9 月から 10 月に、前年度の反省に基づき「指導主事企画」を研修企画係、私立幼稚園協会と一緒に検討し、研修計画を行っている。 ○協議内容 ・研修計画に対する検討（具体的実務的研修） ・宿泊研修計画に対する検討 ・自己評価に対する検討（年間 10 回の園内における研修には園長と担当研修指導員

	が一緒にいる。) ・年度間の評価を踏まえた研修改善の検討
--	---

新規採用教員の自己評価をどのように行っているか。また行った結果をどのように本人、園長等にフィードバックしているか。

高 知 県	群 馬 県
・研修終了後には、4 件法によりアンケート調査を実施する。 ・年度末に、園長（所長）にアンケートを実施し、多様な角度から研修効果を検証する。	・年 10 回の研修ごとに、記録と反省・自己評価を提出する。園長・研修指導員が確認する。 ・年 10 回の指導内容について、群馬県教育委員会に報告する。

新規採用教員の評価を他の研修プログラム等で活用しているか。

- ・特になし

■その他

その他、上記以外のことで貴県において取り組んでいることは何か。

高 知 県	群 馬 県
・保育所、認定こども園における新規採用教員を各市町村に問い合わせ、人数を把握している。しかし、新規採用教員が複数の場合、全員を研修に参加させることが難しい。（代替えの保育者の確保が困難） ・市町村に対して、保育所、認定こども園における研修の必要性を広報している。	・保育所から幼稚園に異動した場合、3 歳の関わり方の違いや言葉の違いに戸惑う。保育所の 3 歳は自立している。幼稚園は入園したばかりなのでゆっくりとした指導である。 ・保育所における新規採用教員研修の必要性を広報している。 ・知事部局（子ども未来局）と話し合い、補助執行の正式書類をかわし、公立保育所のみだが 10 日間の指導員派遣を幼稚園と同じように実施する。新規採用教員研修は学校教育の教員として重要という話を子ども未来局と丹念に行う。 ・保育教諭と保育士まで含めて新規採用教員研修を行う必要性を感じる。

（２）新規採用教員の不安、悩み、葛藤

実地調査では、指導主事、研修指導員、園長へのインタビューより、新規採用教員が様々な課題を抱えていることもわかりました。ここでは、これらを考察するに当たって、不安、悩み、葛藤の 3 つに分類しました。実際には、新規採用教員にとって、不安は悩みでもあり、葛藤にもなっていくので、必ずしも明確に 3 つに分類することはできませんが、第 2 章にも述べた「新採ギャップ」のメカニズムを明らかにしたいと考え、本章では、あえて以下のような定義を持って 3 つに分類しました。

「不安」・・・何となく心配になったり、漠然としているが不安定な心的状態や、よくないことが起こるのではないかという感覚になること。

「悩み」・・・物事がうまくいかず、どうしてよいか迷い、あれこれ考えてしまうこと。

「葛藤」・・・心の中に相反する動機・欲求・感情などが存在し、そのいずれをとるか迷うこと。

なお、新規採用教員の不安、悩み、葛藤の分析考察に当たっては、園長あるいは園長経験者、または新規採用教員の指導者である、岩城眞佐子氏（中央区月島幼稚園 園長）、大竹節子氏（元品川区二葉すこやか園 園長）、黒澤聡子氏（元江東区立ちどろり幼稚園 園長）の三氏にも依頼し、それぞれの立場から、新規採用教員の内的な理解を深めるための助言を受けました。

①インタビュー調査に見られる新規採用教員の抱いている「不安」とその対応

新規採用教員の抱いている「不安」について、以下のことが明らかとなりました。

■「不安」の概要

新規採用教員の抱いている「不安」

- 自分は、一生懸命頑張っているのだが他の職員に迷惑を掛けているのではないかという組織の一員として行動できないことへの不安。
- 「時間内に仕事ができない」「子供への適切な言葉掛けがわからない」「次にすることへの見通しが持てない」などの指導者としての自信がないことへの不安。
- 学級で起こる様々な問題に対して、担任としての責任の一人で解決しなければならないという責任に対する不安。

新規採用教員が不安に抱いていることには、大きく分けて二つあります。一つは、「園の組織と運営がわからない」「職員のチームワークの中に入れない」「時間内に仕事ができない」等、自分は一生懸命やっているがうまくいかない、あるいは、他の教員に迷惑を掛けているのではないかという組織の一員として行動できていないことへの不安です。

二つ目は、子供との関わりに喜びや、やりがいを感じている反面、「子供への適切な言葉掛けがわからない」「次にすることの見通しが持てない」「行事の準備ができない」などといった指導者としての自信が持てないことから生じる不安です。学級担任をしている場合には、保護者との関わりにおいて自信が持てない等、学級担任として応えていかねばならないことへの焦りと不安もあります。

■「不安」に対する指導主事、園長、研修指導員の受け止めとその対応

指導主事、園長、研修指導員の側でも、新規採用教員に対して、「チームワークを意識してほしい」「服務と心構えを持ってほしい」「挨拶言葉遣いを身に付けてほしい」など、社会人や組織を構成する職員の一人としての自覚と責任を持つことと、「先生」としての使命感を持つこと等、指導者としての自覚と責任を持つことを願っていることがわかりました。ただし、そのためには、新規採用教員が不安に感じていることを理解して寄り

添いながら支援していくことが必要と感じ、園長や研修指導員はいつも相談できる雰囲気を作っていくことが大切と考えています。特に、外部の人間として定期的に園を訪問する研修指導員の果たす役割が非常に大切という報告がありました。

インタビュー調査を行った研修担当指導主事や園長の話から、研修指導員が新規採用教員に対して、「養成校時代のゼミの先生のように寄り添い話を聞いている」「新規採用教員から漠然としていてうまく言葉にならない話をじっと傾聴し、園長の思いを仲立ちしつつ、さりげなく指導している」「定期的に巡回して相談に乗っている」などの対応が、新規採用教員の不安の解消につながっているということがわかりました。こうした研修指導員の姿勢により、新規採用教員が実践の中で起こる問題を教員としての自分の問題として受け止めるようになり、自から学ぶ教員、すなわち学習者としての自立を促していくと考えます。

■「養成校学生との比較」からの考察

こうした不安について、養成校学生と比較してみます。確かに「幼稚園の先生になりたい」「子供が好き」「やりがいがある仕事」という学生が、教育実習などを経て免許を取得し就職していきます。しかし、教育実習でも、徹夜しないと日誌が書けないことや、部分実習や終日実習の準備や段取りがうまくいかないことに心が折れてしまう学生も少なくありません。こうした新しい場面にすぐに適応できない日々の連続は、不安を更に募らせてしまいます。

コミュニケーションなどの体験不足から、新しい場面にうまく適応できていないので「不安」を感じる、その結果、課題や仕事が終わらず、ますます不安に陥ってしまうという、負のサイクルが、新規採用教員研修の期間に起こっているようです。現職の場合、特に一人担任の場合には、自分で解決しなければならないため、様々な場面で専門家としての対応が求められるので、そのプレッシャーから、「ますます不安」が拡大しています。

これらのことを考えると、新規採用教員には不安があるのは当然であり、うまく解決しないこともあるが、そのことを教員としての自分に課せられた課題として前向きに受け止められるようにしていくことが大切であるという理解です。そのために、新規採用教員が感じている「不安」を言葉にしなが、前向きになれるような支援が必要ではないでしょうか。

②インタビュー調査に見られる新規採用教員の抱いている「悩み」とその対応

新規採用教員の抱いている「悩み」について以下のことが明らかとなりました。

■「悩み」の概要

新規採用教員の抱いている「悩み」

- 「集団の中で一人一人を見ることが大変」「子供が話を聞いてくれない」などの学級経営に関する悩み。
- 「子供を一生懸命見ているが、子供の理解が十分できない」「記録の取り方がわからない」など子供の記録や指導計画作成に関する悩み。
- ねらいや活動に沿って環境の構成がうまくできない悩み。

新規採用教員の抱いている悩みには、大きく分けて三つあります。

一つ目は、「子供理解ができない」「遊びの指導や説明がうまくできない」「集団の中で一人一人を見ることが大変」「子供が話を聞いてくれない」「学級経営がうまくいかない」等といった学級経営について悩みを抱いているということです。

二つ目は、「教育課程や、教育内容や教育・保育の内容に関する全体的な計画、指導計画がわからない。」「何をどのように書いてよいかわからない」「月案や日案といった指導案が難しい」などの指導計画作成ができないという悩みを抱いていることです。

三つ目は、「遊びや生活の発展がわからない」「自然遊びが難しい」「何をして遊べばよいかわからない」という、子供たちの豊かな育ちを保障していくためには、遊びをどのように捉え、どのように環境を構成していくかです。

■「悩み」に対する指導主事、園長、研修指導員の受け止めとその対応

園長や研修指導員は、新規採用教員には、生活や遊びの指導と実際、また環境の構成、実践の展開と反省・評価等の基本をしっかり身に付けてほしいと願っています。具体的に、学級経営に当たっては、一人一人を生かすことと集団の教育・保育、チームでの教育・保育の進め方、家庭との連携」等を身に付けてほしいと願っています。さらに、指導計画作成や、生活、遊びへの指導などです。これらは、養成校でも学んできて知識では理解していますが、実践力にはなっていません。体験を通してその知識を再構成していくことが必要です。

「①インタビュー調査に見られる新規採用教員の抱いている「不安」とその対応」でも述べたように、研修指導員の関わりは重要です。この場合、新規採用教員が、一生懸命やろうとしたことをむやみに否定する、経験者の考えを押し付けるのではなく、新規採用教員の悩みに傾聴し、現場の園長やその園が目指す方向性や教育の実現に向けて具体的に助言することこそが、新規採用教員研修に対する意欲を喚起させ、主体的な学びを展開していくことになります。主体的な学びに展開していった事例として、「一生懸命よく考えたよね。だけど年中クラスにはどうかしら。年少さんならぴったりかもね」「この指導案はよくできているけど、全国どこの幼稚園でも使えるかもしれないね。せっか

く指導案を立てるなら、あなたの学級でしか書けないものを考えてみたらどうかしら」などの助言の仕方が報告されています。新規採用教員が、今自分に何が必要なのかについて考えられるような研修指導員の関わりが重要なのです。

■「養成校学生との比較」からの考察

「自然遊びが難しい」「何をして遊べばよいのかがわからない」といった遊びの指導者としての体験不足は、養成校学生としての悩みでもあります。養成校学生自身が既に「鬼ごっこをしたことがない」「ドッチボールは体育でしか知らない」「しろつめ草がわからない」「なぜ、しろつめ草から首飾りができるのか」等といった実態であるということが現実です。教材研究や環境の構成をするにも、前提となる遊び体験不足や生活体験不足があることを理解しておく必要があります。

つまり、現在の新規採用教員には、体験不足を補う研修プログラムも必要なのかもしれませんが、それは単純に体験不足なので教えるということではありません。教員は、自らが学習者としてその資質向上を図ることが重要であることを踏まえると、課題は、新規採用教員自らが体験不足であることを自覚し、そのことについて意欲的に学ぼうとする姿勢を持つことです。このため、具体的なやり方を教えるというよりは、悩みを解決する方法を一緒に考える、解決の手掛かりを得た時にはしっかり受け止め、自らの専門的成長を自覚させていくことが必要です。

③インタビュー調査に見られる新規採用教員の抱いている「葛藤」とその対応

新規採用教員の抱いている「葛藤」について、以下のことが明らかとなりました。

■「葛藤」の概要

新規採用教員の抱いている「葛藤」

- 先輩教員の子供との関わりや、遊びの指導を見て、自分もうまくできるように頑張るが、うまくいかず、理想と現実の間で葛藤する。
- 教育・保育の経験がある新規採用教員が、新しい環境の中で、これまで身に付けてきた「幼児の発達の理解」などがうまくできず、「本当にこれでよいのか」と、葛藤する。

新規採用教員の抱いている葛藤には、大きく分けて二つあります。一つは、新卒で働く新規採用教員の抱いている葛藤です。すなわち、先輩教員の子供との関わりや遊びの指導を見ていて、自分もそうしたいという理想を描くが、なかなか現実がついて行かず、理想と現実の間で葛藤することです。

二つ目は、保育所などの教育・保育の経験がある新規採用教員の抱いている葛藤です。新卒で働く新規採用教員の抱いているような葛藤ではなく、採用当初は、子供との関わりに多少自信を持っていますが、いろいろな場面で幼稚園の考え方や幼児教育の考え方

に触れる毎に、段々自信を無くしていきます。5月の連休明け位から「本当にこれでよいのか」という疑問を抱き始めたりもします。教育・保育の経験があるがゆえに自分が基準にしてきたことは何かということになり、葛藤が生まれると言えます。経験者である本人には、結果として「経験や自分の思いを否定された」ということがこのような状況を作り出していると言えます。

■指導主事、園長、研修指導員の受け止めとその対応

研修指導員は、新規採用教員が葛藤を体験することは必ずしもマイナスではないと、報告しています。課題意識が高いことや専門性に関する意識が高いと自分の力や現実とのせめぎ合いが起こり、拮抗する気持ちから葛藤が生まれています。むしろ、それを乗り越えて一回り大きくなることが大切であり、そのための支援体制の構築が必要です。

教育・保育の経験のある新規採用教員の場合は、「今までそんなことしてきたの」というような言い方ではなく、むしろ今までの経験を認めながら、新たな考え方を融合していけるような助言が必要です。どちらが正しいという二択ではなく、どちらもそれぞれに意味があることとし、その上で新しい考え方を構築していくことができるような園長や研修指導員の対応が求められます。特に、保育所から幼稚園や幼保連携方認定こども園に異動してきた場合には、今までやってきた実践が否定されたと受け止めないように、慎重な言葉掛けが求められます。

■「養成校学生との比較」からの考察

養成校学生の葛藤と比較してみます。養成校学生の場合は、教育実習やボランティア等の場で様々な不安や悩みを抱えています。しかし、必ずしも葛藤という拮抗した感情にまでは至っていないことが多いようです。それは、周囲に幼稚園教諭や保育教諭、保育士を目指す仲間や養成校教員がいるので、仲間も同じような不安や悩みを持っていることに気付いたり共有したりすることで、ホッとした気持ちになり不安や悩みを解消していくことができるからです。

一方、現職になると、新規採用教員は、ベテラン教員の中で孤立しているので、不安や悩みがいつのまにか葛藤になって、抱え込んでしまうことになるようです。

(3) まとめ

新規採用の時期は、養成校で学んだことを実際の子供の姿を前にして学び直し、教員として成長する基礎を培っていく時期です。このため、研修では、幼児期の教育を進めていく実践力を養うとともに、新規採用教員が求めている研修ニーズに応答する研修プログラムや研修方法を考えていくことが重要です。

それらは、新規採用教員が、自らの実践に結び付けながらその専門性を磨いていく研修であり、教育・保育の本質への気付きや再確認、子供の遊びや生活に反映する教材研究、環境の構成の幅を広げる研修であることが必要です。このため、研修センター等で実施する園外研修(10日間)にどのような研修をするかを考えていかねばなりません、それと並行して実施する園内研修(10日間)の充実も不可欠です。

今回のインタビュー調査では、新規採用教員の不安、悩み、葛藤の分析考察から、定期的に訪問する研修指導員の助言や相談の重要性がクローズアップしました。また、この新規採用教員の不安、悩み、葛藤を分析考察することから、養成校の学びと新規採用教員研修をどのように結び付けたらよいのかも課題なっています。

最終的に新規採用教員研修が目指すところは、新規採用教員に教育・保育の本質の面白さを知らせていくことにあります。新規採用教員は、不安、悩み、葛藤を抱きながら、たどたどしくも手探りであっても、主体的に子供理解を深めていくことこそが、教員としての成長につながり、そのことの実感が実践の面白さになっていきます。

そのためには、養成校で学んだ知識や技術を実践に即して再構成し、実践知として身に付けていくことが必要です。学習者として自立することが求められているのです。

ともすると、園長は、自分の幼稚園・幼保連携型こども園幼稚園の子供像、指導法に適応することをすぐに新規採用教員に求めがちですが、新規採用教員の抱える不安、悩み、葛藤と、それを乗り越えていくための資質を培う視点から、新規採用教員研修を考えていくことが大切ではないでしょうか。

以上の結果を基に、第4章に、より効果的な研修モデルを提案したいと考えます。

4章

新規採用教員の成長を支える 研修モデル

1. より効果的な研修モデル
 - (1) 新規採用教員研修における研修項目
 - (2) 年間研修計画
 - (3) 具体的な年間研修計画
 - (4) 年間の園内研修計画
 - (5) 具体的な月別研修計画
2. 新規採用教員研修を支える環境の構成
 - (1) 指導主事の役割
 - (2) 園長の役割
 - (3) 研修指導員の役割
 - (4) 都道府県等が定める研修指導員要綱（例）
3. 新規採用教員研修後のフォローアップ研修

第4章 新規採用教員の成長を支える研修モデル

1. より効果的な研修モデル

幼稚園や幼保連携型認定こども園を取り巻く状況や新規採用教員が抱える不安、悩み、葛藤を踏まえ本章では、これまでの文部科学省で示された研修モデルを基底にして、より効果的な研修モデルを提案することにしました。

幼児期は、人格形成の基礎が培われる極めて重要な時期であり、他者の存在を意識し始め、人とのつながりや周りへの興味や関心が広がる時期です。幼児は、初めての集団生活である幼稚園において、主体的な活動としての遊びを通じ、他者との違いに気付き、共に活動する喜びを得、自らの好奇心を高めるなど、生きる力の基礎を得ることができることから、遊びを通した総合的な指導を行うことが重要です。

これらのことを実現していくためには、その中核を担う幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を図ることは極めて重要です。「教育は人なり」と言われるように、幼児教育の成否は、教員の資質能力に負うところが極めて大きいのです。特に、学校教育を巡る様々な課題への対応していくためには、優れた資質能力を備えた魅力ある教員が必要とされています。

平成27年4月からは、幼保連携型認定こども園の創設により、新たに保育教諭が誕生し法定研修の対象となるなど、新たな視点での研修の展開が求められています。

以下に示す研修モデルは、新規採用教員が抱える不安・悩み・葛藤の調査結果及び幼保連携型認定こども園固有の研修課題を踏まえ、幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデルを基に、キャリアステージの第一歩である新規採用教員研修モデルを示しています。研修計画実施の際の参考としてください。

実際の計画立案や実施に当たっては、都道府県教育振興基本計画、教育大綱をはじめとする各種プラン等が作成されています。これらのことに留意した上で、実態等を踏まえ、より効果的な研修に取り組むことが大切です。特に、講座実施の際には、一方的な知識や技能の伝達に終わることなく、研修参加者が主体的・協働的な問題発見、解決の場面を経験する学び（アクティブラーニング）が大切です。研修参加者自身が主体的に学ぼうとする意欲こそが、学習を支える基盤となります。特に、新規採用教員の研修に当たっては、実践を通して理論を学ぶということが大切です。幼児一人一人の発達を着実に促す教育・保育を生み出していくためには、幼児を理解することが出発点となるからです。

（1）新規採用教員研修における研修項目

平成27年度において、本研究会が作成した「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイド」において提案した新規採用教員研修モデル（本書7ページ表1-2）を基に、更に第2章、3章を踏まえて園内外での研修について、より効果的な研修モデルを示します。

新規採用教員研修において、幼稚園教諭、保育教諭が身に付けたい資質として、Ⅰ基礎的素養、Ⅱ学級経営、Ⅲ全体的な計画・教育課程・指導計画、Ⅳ乳幼児理解、の4つ

の学習領域を設定し、教育センター等で行う園外研修と所属園で行う園内研修それぞれの研修形態に応じて、身に付けたい資質として項目を例示しています。

実施の研修項目設定に当たっては、それぞれの都道府県によって、社会的背景や子供たちの状況、保護者の状況等は様々ですので、まずそれらのことを把握した上で、新規採用教員研修における幼稚園教諭、保育教諭の研修項目を設定してください。

これらの研修項目に基づき、園外での研修（10 日）、園内での研修（10 日）の研修モデルを示していますので、参考にしてください。

表4-1 園内外の研修内容（例）

領域	研修項目	
	園 外 研 修	園 内 研 修
I 基礎的素養	1. 小学校就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題 2. 小学校就学前の子供に関する教育・保育の基本 3. 園の組織と運営 4. 服務と心構え 5. 人権教育 6. 障害のある乳幼児の理解 7. 小学校教育との円滑な接続 8. 情報の管理と危機管理 9. 食育とアレルギーへの対応 10. 体験的研修	a. 園の教育目標と方針の理解 b. 園の組織と運営 c. 地域の理解と活用 d. 健康安全指導の進め方
II 学級経営	1. 学級経営の意義 2. 家庭との連携	a. 学級経営の実際 b. 保護者の理解と家庭との連携
計画・教育課程・指導 III 全体的な計画	1. 教育目標と教育課程 2. 指導計画の作成 3. 他の実践の参観と研究実践 4. 指導の方法と教材研究	a. 指導案の作成 b. 他の実践の参観と研究実践 c. 指導の実際 d. 行事の考え方と実際 e. 教材研究
IV 乳幼児理解	1. 乳幼児の発達の理解 2. 乳幼児理解と評価 3. 特別な支援を要する乳幼児の理解	a. 乳幼児の理解と指導の実際 b. 乳幼児理解と評価

(2) 年間研修計画

先に示した園内外の研修内容（表 4-1）に基づき、月別研修計画が必要となります。ここでは、園外研修 10 日（表 4-2）、年間研修計画を示しています。なお、項目欄にある記号は、研修内容（表 4-1）の研修領域と研修項目を記号化し示したものです。

表 4-2 園外研修における研修の年間計画

回	月	項目	園外研修（教育センター等研修）	研修形態	備考
1	4 月	I 1	就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題	講義	公立・私立合同 の実施
		I 2	就学前の子供に関する教育・保育の基本	講義	
		I 3	教員としての心構え	講義	
		I 3	服務とマナー	講義	
		I 5	人権教育の現状と課題	講義	
2	5 月	I 8	情報の取扱いについて	講義	情報教育担当 者との連携
		I 10	情報教育演習	体験研修	
3	6 月	I 4	幼児虐待の現状と対応	講義	
		I 4	幼児の安全管理とその指導	講義	
		II 1	学級経営の視点	講義	
4	7 月	I 9	食物アレルギーへの対応	講義	宿泊研修
		I 3	幼稚園・認定こども園の教師となって	パネルディス カッション	
		II 1	1 学期を振り返って	協議	
5	7 月	III 4	読み聞かせの基本と実際	演習	
		I 10	遊びの中の自然観察	体験研修	
		III 4	心と体を育てる運動遊びの指導	体験研修	
6	8 月	II 2	家庭との連携と保護者への対応	講義	
		III 1	教育課程の編成と長期指導計画	講義	
		III 2	短期指導計画と教育・保育の展開	協議	
7	9 月	I 4	小動物の飼育管理と取扱い	講義	動物園研修（新 卒者を対象）
		III 2	遠足の計画と引率の仕方	演習	
	4 月	I 2	就学前教育の基本と教師の役割	講義	（経験のある 新規採用教員 を対象）
		IV 1	乳幼児理解と援助	ビデオカン ファレンス	
		III 2	指導計画と環境の構成	講義	
8	10 月	III 3	教育・保育の展開とその評価	協議	
		I 10	障害のある幼児の理解	講義	
		I 6	障害のある幼児の理解と支援	実習	
9	11 月	III 3	他園の実践の参観	参観	幼稚園・認定こ ども園の参観
		III 3	教育・保育の展開と評価・反省	協議	
		IV 1	乳幼児理解と援助	講義	
10	1 月	I 7	保・幼・小の連携と接続	講義	
		I 3	子供の成長と教師の喜び	講義	
		IV 2	乳幼児期の教育における評価の考え方	講義	
		IV 2	指導要録と評価	講義	

（３）具体的な年間研修計画

■園外研修第１日（表４-2、１回目、７回目一部）

○研修のねらい

この日は、研修の初日である。就職して初めての園外研修であり、社会人としての在り方や幼稚園教諭・保育教諭としての心構えを基本に、これからの教員生活への期待を膨らませる。

教育内容については、就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題を踏まえ、「環境を通して行う教育・保育」など、教育・保育の基本的な考え方についての講話を行う。

○研修の流れ

講義１：教員としての心構え	
講師： 幼児教育担当指導主事 【目的】 幼稚園教諭・保育教諭に求められる役割についての理解と自覚を高める。 【内容】 ☆教師としての心構え ☆乳幼児期の教育・保育における教師の役割	研修の概要 幼稚園教諭・保育教諭には、幼児と共に活動し、幼児の立場に立って考え、共に学びながら、幼児のうちにある可能性を引き出すことのできる指導力と豊かな感性が求められる。また、教師自身が子供に大きな影響を与える人的環境であることについての自覚を高める。
講義２：服務とマナー	
講師： 幼児教育担当指導主事 【目的】 教育公務員（私立においては教員）としての服務とマナーについて理解し、服務の基本的事項を理解する。 【内容】 ☆服務の基本 ☆職務上の義務、身分上の義務 等	研修の概要 幼稚園教諭・保育教諭は、法律に定める学校の教員であり、「自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」と規定した教育基本法第９条が適用される。教員として必要な職務上・身分上の義務について学び、自覚を高める。
講義３：就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題	
講師： 幼児教育担当課長 【目的】 就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題を理解する。 【内容】 ☆子供を取り巻く環境と子供の育ちの課題 ☆乳幼児期の教育・保育の今後の方向性 ☆幼稚園・認定こども園に求められる役割 等	研修の概要 認定こども園の制度化、子育ての支援や保幼小連携等の取組等とその背景など、就学前の子供に関する教育・保育の現状と課題について学ぶ。パワーポイントによる提示の他、資料配付により理解を深める。
講義４：就学前の子供に関する教育・保育の基本	
講師： 大学教授 【目的】 就学前の子供に関する教育・保育の基本について理解する。 【内容】 ☆環境を通して行う教育・保育 ☆教師の役割 等	研修の概要 乳幼児期の教育・保育の基本である「環境を通して行う」ことについて理解する。併せて、遊びの重要性、教師の役割について学び、教育・保育に向けての意欲を高める。
講義５：人権教育の現状と課題	
講師： 人権教育課指導主事 【目的】 人権尊重の理念を理解し、園における人権教育の在り方について学ぶ。 【内容】 ☆人権教育の意義 ☆教職員に求められる人権感覚 ☆学級経営における人権教育の在り方	研修概要 人権教育の意義について学び、教職員に求められる人権感覚について理解する。また、乳幼児期における人権教育の在り方について、人権施策推進指針などの資料を用いて具体的事例を挙げ、意見交換を行う。

■園外研修第2日

○研修のねらい

幼稚園・認定こども園の教員として、個人情報の保護など情報の取扱いについての基本を学ぶ。また、園だよりやホームページ作成など日常の業務に必要なコンピュータ操作について、受講者の経験差に即して実践的に学ぶ。

○研修の流れ

講義1：情報の取扱いについて	
講師：情報教育担当指導主事 【目 的】 職務上必要な情報の管理と取扱い方を理解する。 【内 容】 ❖著作権・肖像権などの規定と取扱い ❖個人情報の管理	研修の概要 職務上、多くの個人情報を取り扱うことを踏まえ、情報管理や取り扱い方などへの意識を高める。また、著作権や肖像権などの法的規定についても学び、写真や幼児の作品、教育・保育雑誌等出版物の取り扱いなどを例に、日常の業務に生かすことができるようにする。
演習1：情報教育演習	
講師：情報教育担当指導主事 【目 的】 園の業務に必要なコンピュータの基礎的な操作について学ぶ。 【内 容】 ❖2つのコースから選択して受講 ①園だよりの作成 ②園のホームページの作成と運営 ❖作品を発表し合う 事前に、作成イメージを書いた計画を持参する。また、作成したデータを持ち帰るためのリムーバブルメディアを準備する。	研修の概要 「園だよりの作成」と「園のホームページ作成」のコースから、内容を選択し、実際の業務で生かせる知識・技術を身に付ける。コンピュータの操作経験は個人差があるため、個別に指導助言を受けながら作成する。 作成するもののイメージを描いた計画書と使用する写真データなどの事前準備を行うことが必要である。作成した作品はその場で発表し合い、アイデアを共有していく。

■園外研修第3日

○研修のねらい

2ヶ月程度の実践を経て、新任教員は園生活の様子が見え始めている頃である。乳幼児虐待への対応や教育・保育における安全管理など、日々の教育・保育の中で留意したいこととその対応の仕方について学ぶ。また、園内研修につながる内容として、学級経営等の実際について基本的事項を理解する。

○研修の流れ

講義1：乳幼児虐待の現状と対応	
講師：児童相談所職員 【目的】 乳幼児虐待の現状と対応について理解する。 【内容】 ☆虐待の定義 ☆乳幼児虐待の現状とその対応	研修の概要 幼稚園・認定こども園の教師は、子供と生活する中で虐待に気づきやすい立場にあり、発見した場合には通報が義務付けられている。本研修では、虐待の定義と現状について知り、虐待防止の意識を高めるとともに、対応の仕方について理解する。
講義2：乳幼児の安全管理とその指導	
講師：幼稚園長 【目的】 教育・保育の場における安全計画・安全管理とその指導について学び、安全に対する意識を高める。 【内容】 ☆園における安全計画と安全管理 ☆教育・保育における安全への配慮と指導 等	研修の概要 事故・災害や非常時の対応などに備え、園には安全計画の策定と教職員の組織的な取組が求められている。本研修では、安全計画・安全管理と対応について理解する。また、具体的事例を通して、乳幼児への指導と日々の実践における配慮等について学ぶ。
講義3：学級経営の視点	
講師：幼稚園長 【目的】 学級経営の基礎的・基本的事項についての理解を図る。 【内容】 ☆学級経営とは ☆学級経営案の作成 ☆学級づくりの実際	研修の概要 学級担任には、乳幼児との信頼関係を築き、充実した生活を送る中で発達を促すことが求められる。園目標に向けた学級経営案の作成の仕方を知り、一年間の見通しを持てるようにする。また、施設や遊具、集団、家庭との連絡の方法など、学級経営の実際について課題を出し合いながら具体的に学ぶ。

■園外研修第4日

○研修のねらい

3ヶ月程度の教育実践を振り返り、戸惑いや悩みを出し合ったり、先輩教員の話の聞いたりする中で、教師としてのやりがいや目標について考える。

宿泊研修を通して研修教員同士の交流を深め、意見交換・情報交換を活発に行うことにより研修効果を高める。

○研修の流れ

講義1：食物アレルギーへの対応	
講師：幼稚園長 【目 的】 乳幼児期の食物アレルギーの症例を知り、アレルギー疾患に対する取組の意識を高める。 【内 容】 ✧アレルギーの発症事例 ✧給食における食物アレルギー対応指針 ✧アレルギー疾患に対する取組ガイドライン	研修の概要 食物アレルギーを持つ乳幼児についての症例や対応の仕方について、取組のガイドラインや給食における食物アレルギー対応指針などを知り、アレルギー疾患に対する意識を高める。対応には、各園や学級の実態に即し、園全体で組織として取り組むことが必要であり、各園に情報を持ち帰り対応に活用してほしい。
パネルディスカッション：幼稚園・認定こども園の教師となって	
講師：幼稚園教諭 【目 的】 先輩教員からの体験談を聞き、幼稚園・認定こども園の教師としてのやりがいや充実感を知る。 【内 容】 ✧先輩教員の体験談 ✧新規採用教員との質疑応答	研修の概要 2年目、5年目の先輩教員から新任の時の体験談やその頃を振り返っての思いなどを聞く。各園の状況は異なるものの、新規採用教員としての戸惑いや難しさを感じる点などは誰もが通る道と言えるのではないかな。経験を重ねて見えてくる教師としてのやりがいや充実感を体験談から感じ取り、今後の励みにしてほしい。
協議：1学期を振り返って	
講師：幼児教育担当指導主事 【目 的】 1学期を振り返り、2学期に向けて具体的な目標を描くことで、教育実践に取り組む意欲を高める。 【内 容】 ✧園内研修の状況（報告） ✧教育実践の中で感じること、考えること（協議）	研修の概要 受講者同士が互いに園内研修の状況などを報告しあい、教師としての職務の難しさや、やりがいなどを共有する。また、話し合いを通して、各自が具体的な改善方策を見出し、2学期の目標や具体的な教育実践のイメージを描くことができるようにする。
宿泊研修につき、野外炊飯や夜のレクリエーションなど、懇親を深める企画をする。また、研修時間に相談できなかった悩みなどを気軽に話せるような時間と場所を設けている。	

■園外研修第5日

○研修のねらい

研修施設の自然豊かな環境を生かして、身近な自然の観察や運動遊びなどの演習を行う。また、絵本を持ち寄り、実演を行いながら実践的に学ぶ。

宿泊研修の開放的な雰囲気を生かして話し合いや共同作業による研修を行い、研修教員同士の交流を深め、協働する組織を作る。

○研修の流れ

演習：読み聞かせの基本と実際	
講師：図書館司書 【目的】 乳幼児期の教育・保育における読み聞かせの考え方と、絵本選びや読み聞かせの基本について学ぶ。 【内容】 ❖読み聞かせの考え方 ❖絵本の選び方、読み聞かせの仕方 各自、園で読み聞かせを行った絵本のうち、よいと思うものを持ち寄り、実演して紹介し合う。	研修の概要 数多くの絵本が出版されている中で、子供に読み聞かせたい絵本は何か。互いに、選んだ本を見せ合いながら絵本選びの視点について学ぶ。 また、読み聞かせの会などを行っている図書館司書から、読み聞かせのコツや留意点などのアドバイスを受け、互いに見せ合いながら、実践的に学ぶ。
体験研修：遊びの中の自然観察	
講師：大学教授 【目的】 身近な自然や自然物に触れる体験を通して、幼児期の教育における「自然との関わり」についての知識・技術を学ぶ。 【内容】 ❖身の回りの自然観察 ❖自然物を使った遊び	研修の概要 幼児期には、生活の中で自然と関わる体験を十分にもたせることが重要であり、教師には園内の自然環境を整備したり地域の自然と触れ合う機会を作ったりする力が求められる。本研修では、教師自身が自然観察や自然に触れる体験をし、身の回りの自然や自然物と関わり意識と基本的な知識・技術を身に付ける。
体験研修：心と体を育てる運動遊びの指導	
講師：幼稚園教諭 【目的】 講義及び演習を通して、乳幼児期の教育における運動遊びの実践と指導上の配慮事項などを理解する。 【内容】 ❖乳幼児期における運動遊びの意義（講義） ❖年齢に即した運動遊びの実際（演習）等	研修の概要 乳幼児期には、様々な遊びの中で十分に体を動かし、その楽しさを味わう中で、体の諸機能の発達が促されていく。 本研修では、楽しく体を動かす遊びを体験しながら、子供の動線に配慮した場の設定や、発達に即した活動、友達関係を作る展開など、乳幼児期の教育の中での運動遊びの指導について学ぶ。

■外研修第6日

○研修のねらい

子供の実態に即した指導を展開するためには、家庭との連携を十分に図り、園と家庭における子供の生活全体を視野に入れて教育・保育を行う大切さを理解する。

これまでの実践を振り返り、園内研修の成果を生かして、指導の立案と評価、改善について、具体的・実践的に学ぶ。

○研修の流れ

講義1：家庭との連携と保護者への対応	
講師：幼稚園長 【目的】 家庭との連携の重要性を理解し、連携の具体的方法や配慮事項等について学ぶ。 【内容】 ❖家庭との連携の重要性と具体的方法 ❖保護者への対応の仕方と配慮事項	研修の概要 子供は園と家庭のそれぞれの場で生活しながら、様々な経験をして成長している。そのため、園と家庭とが密接に連携して指導を行うことが重要である。また、課題に対しては、保護者への適切な説明をすることが必要である。本研修では、家庭との連携に関する具体的方策について学ぶ。
講義2：教育課程の編成と指導計画の作成	
講師：幼児教育担当指導主事 【目的】 教育課程の編成と長期指導計画の作成、実施及び評価・反省に基づく改善について理解する。 【内容】 ❖教育課程と指導計画の関連 ❖教育・保育のPDCAサイクル	研修の概要 各園の教育課程及び年間指導計画を持ち寄り、幼稚園・認定こども園における教育課程と長期指導計画の関連を理解する。また、実践を通して指導の評価を行い、計画の改善を図るPDCAサイクルについて、具体的に考察する。
協議：短期の指導計画と具体的指導の展開	
講師：幼児教育担当課長 【目的】 園内研修における週案・日案を用いて、立案と実践に関する評価・反省、改善の仕方を理解する。 【内容】 ❖短期指導計画の作成 ❖評価・反省と改善の方法	研修の概要 指導案作成に当たっては、幼児の実態把握を基に、日々の指導の具体的なねらいと内容、具体的な指導の展開などを構想して立案する。実践後は、実態把握を始めとして教育・保育の構想自体が適切であったかどうかを含めて、評価・反省し、改善することが大切である。園内研修において実践した指導案を用いることにより、指導の振り返り方を具体的・実践的に理解する。

■園外研修第7日（新卒の新規採用教員を対象）

○研修のねらい

研修受講者の中には、保育所等からの異動による受講者と新卒者がおり、それぞれに異なる課題を持っていることから、第7日は、2種類のプログラムを設定した選択研修とする。

一つは、異動者を想定したプログラムである。これまでの実践経験を基に、教師の役割や援助、指導計画等、教師として必要な基本的事項を確認する内容となっている。

もう一つは、主に新卒者を想定したプログラムである。動物園を会場として、実際に小動物に触れたり世話をしたりする体験を通して、園における動物飼育に必要な知識を体得する。また、動物園における遠足を想定したプログラムを作成し、遠足引率のポイントについて学ぶ。

○研修の流れ（新卒の新規採用教員を対象）

講義・演習：小動物の飼育管理と取扱い	
講師：動物園職員 【目的】 小動物に触れ、その特性や飼育・管理の仕方を知る。 【内容】 ❖小動物の特性と触れ合い方 ❖園における飼育管理	研修の概要 園で飼育されることが多いモルモットやうさぎなどの小動物を観察したり、実際に触れたりしながら講義を受け、小動物の特性について学ぶ。 また、餌やりや小屋の清掃などの演習を通して、実際に飼育・管理する際の方法や手順、留意事項を理解する。
演習：遠足の計画と引率の仕方	
講師：動物園職員 【目的】 子供の興味・関心を踏まえた動物観察のポイントを知る。遠足引率の手順とポイントを学ぶ。 【内容】 ❖動物の特徴を捉えた観察の工夫 ❖遠足引率のプラン作り	研修の概要 グループに分かれて、動物園の遠足引率を想定した見学プランを作る。実際に園内を歩き、動物の特徴に関心を持たせるような観察の仕方を工夫する。 作成したプランを発表し、意見交換すると共に、引率のポイントについての指導助言を受ける。

■園外研修第7日（保育経験のある新規採用教員を対象）

○研修のねらい

研修受講者の中には、保育所等からの異動による受講者と新卒者とがおり、それぞれに異なる課題を持っていることから、第7日は、2種類のプログラムを設定した選択研修とする。

一つは、異動者を想定したプログラムである。これまでの実践経験を基に、教師の役割や援助、指導計画等、教師として必要な基本的事項を確認する内容となっている。

もう一つは、主に新卒者を想定したプログラムである。動物園を会場として、実際に小動物に触れたり世話をしたりする体験を通して、園における動物飼育に必要な知識を体得する。また、動物園における遠足を想定したプログラムを作成し、遠足引率のポイントについて学ぶ。

○研修の流れ（保育経験のある新規採用教員を対象）

講義1：就学前教育の基本と教師の役割	
講師：幼児教育担当指導主事 【目的】 教師の役割の重要性を認識し、援助の在り方を考える。 【内容】 ✧環境を通して行う教育 ✧教師の役割と援助の在り方	研修の概要 就学前教育は、環境を通して行う教育であるという点で、教師の担う役割は大きい。一人一人の幼児に対する理解に基づき、環境を計画的に構成し、乳幼児の主体的な活動を直接援助すると同時に、教師自らも乳幼児にとって重要な環境の一つであることを理解する。
ビデオカンファレンス：乳幼児理解と援助	
講師：幼稚園長 【目的】 ビデオ視聴により、具体的な指導の場面における乳幼児の姿をどのように理解し、援助すればよいのかを考える。 【内容】 ✧乳幼児の言動の読み取り ✧乳幼児理解に即した援助の在り方	研修の概要 子供の姿の読み取りによって、教師の援助の在り方は異なるものである。実際の指導の場面では、即時の判断と対応が求められることを踏まえ、より適切な理解と援助ができるよう日々努力することが必要である。本研修では、ビデオの視聴と話し合いにより、乳幼児の言動を多面的に捉え、理解と援助について深く考察する。
講義2：指導計画と環境の構成	
講師：幼稚園長 【目的】 「遊び」を中心とした総合的な指導において、計画的な環境の構成が持つ意味を理解する。 【内容】 ✧幼児の主体的な活動と環境の構成 ✧計画的な環境の構成	研修の概要 子供がねらいに示された方向に向かって発達していくためには、必要な体験を着実に積み重ねていくことができるように、発達の道筋を見通して意図を持った環境を構成することが必要である。「環境を通して行う教育」において、教師の願いをどのように環境に込めていくのか、指導計画の構想と環境の構成について考える。
協議：保育の展開とその評価	
講師：幼稚園長 【目的】 教育実践について話し合い、教育・保育を見る視点や評価の在り方について理解する。 【内容】 ✧活動の展開と教師の援助 ✧評価の観点と反省・評価	研修の概要 「指導計画と環境の構成」の講義を踏まえ、具体的な指導の展開やねらいに向けた援助について、自身の実践事例を紹介し合う。さまざまな見方や感じ方を出し合い、教育・保育を多角的に見ることの大切さを知る。また、評価は教育・保育の改善と充実のために行うものであることを理解する。

■園外研修第8日

○研修のねらい

特別支援学校を会場とした研修を行い、実習を通して障害のある子供への理解と支援の在り方を体験する。
また、実際に障害のある子供を受け持つための具体的な支援の方法について知る。

○研修の流れ

講義1：障害のある幼児の理解	
講師：特別支援学校校長 【目 的】 障害についての理解を深め、具体的な支援の方法について学ぶ。 【内 容】 ❖障害についての理解 ❖障害のある幼児の支援	研修の概要 障害には様々な種類があり、個々の子供の発達や障害の程度に応じたきめ細やかな支援が必要である。 本研修では、個別指導計画と個別的教育支援計画の作成、専門機関との連携など、具体的な支援の方法について学ぶ。
実習：障害のある幼児の理解と支援	
講師：特別支援学校教諭 【目 的】 障害のある幼児の理解と支援の在り方について、体験を通して学ぶ。 【内 容】 ❖障害についての理解と子供の発達理解 ❖支援と配慮の在り方	研修の概要 障害のある子供の支援に当たっては、障害そのものへの理解を含め、観察したり支援したりする中で子供への理解を深めることが大切である。本研修では、実際に特別支援学校における実習を行う。担任教員の支援の仕方に学び、実際に子供に関わることを体験して、様々な配慮について学ぶ。

■園外研修第9日

○研修のねらい

他園の参観を行い、環境の構成や教師の援助の実際について学ぶ。また、参観後の講義・協議を通して、実践の見方を広げ、評価・反省と改善の在り方を学ぶ。

○研修の流れ

参観：他園の実践の参観	
講師：会場園の園長及び教諭 【目的】 実践の参観を通して、幼児の実態と教師の意図を理解する。 【内容】 ❖施設・環境の構成の参観 ❖指導案の読み取りと実践の参観	研修の概要 他園の実践や施設を参観することによって、環境の構成や援助の仕方、教育内容の工夫など、様々な気づきが生じるだろう。 よい点に学び、気付いた点は考察を深めて、自分自身の実践の見方を広げるきっかけにしたい。
協議：具体的な指導の展開の反省・評価	
講師：幼稚園教諭 【目的】 本日のねらいに向けた環境の構成や援助を振り返り、反省・評価の仕方を実践的に学ぶ。 【内容】 ❖本日の指導の計画と実践 ❖幼児理解と援助	研修の概要 参観後には、教育実践に当たった教員から本日のねらいや指導上の配慮事項などの説明を受け、指導の意図について理解を深める。また、本日の実践の反省・評価を生かした改善について考える。研修受講者からは、指導の参観時のエピソードや気づき等を出し合い、幼児理解と援助について話し合う。
講義：乳幼児理解と援助	
講師：幼稚園長 【目的】 子供の姿を見つめ、ねらいに向けた援助の在り方を考える。 【内容】 ❖乳幼児理解のポイント ❖適切な乳幼児理解のために	研修の概要 子供の姿を理解し、一人一人の子供の良さや可能性、発達特性等の理解に努めることで、子供に寄り添う援助が可能になる。子供との温かい関係を気付く、子供の立場に立つ、子供の内面を理解する、長い目で見るなど、適切な乳幼児理解のために必要なことについて、参観した実践の場面を取り上げて考える。

■園外研修第10日

○研修のねらい

1年間の研修のまとめとして、子供の成長を実感し、やり遂げた満足感をもてる時期である。新規採用教員には、教師としての喜びを感じてやりがいを持ってほしい。

また、次年度の教育・保育の充実に向けて自ら教育・保育の反省・評価を行うとともに、小学校へ子供の育ちを引き継ぐために要録の作成と送付について学ぶ。

○研修の流れ

講義1：保・幼・小の連携と接続	
講師：幼児教育担当指導主事 【目的】 幼児期の教育から小学校教育へと子供の成長を引き継ぐための連携の重要性と具体的方策を理解する。 【内容】 ✧保・幼・小連携の重要性と具体的取組 ✧接続期プログラムの考え方	研修の概要 幼稚園・認定こども園における子供の育ちを小学校へと円滑に引き継ぐため、保育所・幼稚園・認定こども園と小学校とが十分な連携を図ることが重要である。 本研修では、連携・接続に関する現状と課題を見つめ、取組の実践事例を紹介しながら具体的方策について学ぶ。
講義2：子供の成長と教師の喜び	
講師：大学教授 【目的】 一年間の指導を振り返る中で子供の成長を見つめ、教師としてのやりがいを実感する。 【内容】 ✧子供の育ちの捉え方 ✧教師の役割 等	研修の概要 新規採用教員として子供と過ごした一年間は、楽しさより困難を感じるが多かったかもしれない。しかし、一年間の指導を振り返ってみると子供との信頼関係ができ、子供が大きく成長していることを実感するだろう。それを励みに教師としてのやりがいを実感してほしい。
講義3：乳幼児期の教育における評価の考え方	
講師：幼稚園長 【目的】 乳幼児期の教育における評価の考え方を理解し、教育・保育の充実に向けた評価・改善の重要性を知る。 【内容】 ✧教育における評価の考え方 ✧乳幼児理解と評価	研修の概要 教育における評価は、指導の過程の全体に対して行われるものであり、乳幼児の発達の理解と指導の改善という両面から評価する。指導の記録を基に乳幼児の理解が適切であったか、必要な援助が行われたか、などを多角的に検討し、改善しようとする姿勢が教育・保育の充実につながることを学ぶ。
演習：指導要録と評価	
講師：幼児教育担当指導主事 【目的】 幼稚園幼児指導要録・認定こども園こども要録の意義を理解し、記入の実際について学ぶ。 【内容】 ✧要録作成の根拠と意義 ✧要録の作成と管理	研修の概要 要録は、在籍の証明と共に指導の記録として法的根拠を持つ重要な公簿である。研修では、要録の作成、保管、小学校への送付などの取扱いや情報管理等について理解する。また、様式と記載の仕方について演習を通して学ぶ。

(4) 年間の園内研修計画

先に示した園内外の研修内容（表 4-1）に基づき、月別園内研修計画例 10 日（表 4-3）を示します。項目欄にある記号は、研修内容の研修領域と研修項目を記号化し示したものです。特に、2 章で示した調査結果から、研修指導員が新規採用教員の身近な存在として、一緒に具体的な指導を考えたり相談や助言を行ったりすることにより、新規採用教員が安心して研修に取り組めるなどの調査結果が出ています。実施に当たっては、研修指導員の活用を行うことにより、より効果的な研修につながると考えられます。

表 4-3 園内研修における研修の年間計画例

回	月	項目	園内研修	研修形態	備考
1	4 月	I a	園の教育目標と方針の理解	講義	公立園では、研修指導員による指導を受ける。
		I b	園務分掌とその取組	講義	
		II a	学級事務の進め方	講義	
2	4 月	III b	研究実践	実践	事前に指導案を提出し、2 時までの指導保育と反省会を行う。
		III c	援助の仕方と留意事項	協議	
		I d	食物アレルギーへの対応	講義	
		III a	週日案作成の方法	講義	
3	6 月	III b	他学級の教育実践参観	参観	園内の他学級を参観する。
		I d	教育・保育における健康・安全指導	講義	
		III c	遊びや生活の指導の実際	協議	
4	7 月	III b	研究実践（水遊び）	実践	事前に指導案を提出し、2 時までの指導と反省会を行う。
		III c	援助の仕方と留意事項	協議	
		II b	保護者会の進め方	講義	
		III e	教材の研究と開発①	演習	
5	8 月	III c	教育・保育の展開と反省・評価	協議	
		I c	地域の理解と専門機関との連携	講義	
6	8 月	I d	食育の推進	講義	園の職員が一緒に参加する。
		III d	園行事の考え方と実際	実技	
7	11 月	III b	研究実践	実践	事前に指導案を提出し、2 時までの指導と反省会を行う。
		III c	援助の仕方と留意事項	協議	
		III c	環境の構成の考え方と実際	講義	
		IV a	1 日の生活リズムと乳幼児理解	講義	
8	12 月	III b	研究実践	実践	
		III c	援助の仕方と留意事項	協議	
		II b	保護者の理解と連携	講義	
		IV b	指導の記録とその生かし方	演習	
9	1 月	III b	研究実践	実践	
		III c	援助の仕方と留意事項	協議	
		II a	一人一人を生かす学級経営	演習	
		III e	教材の研究と開発②	演習	
10	2 月	III b	研究実践	実践	
		III c	援助の仕方と留意事項	協議	
		IV a	乳幼児理解と評価	講義	
		IV b	指導要録の記入の実際	演習	

（５）具体的な月別研修計画

ここでは、特徴的な園内研修計画モデルを示します。以下を参考に、事態に応じた園内研修等を工夫してください。

■園内研修第３日（６月）（保育所からの異動者Ｂ教諭の例）

○研修のねらい

保育所からの異動者にとって、子供理解や援助の仕方などはこれまでの経験で十分対応できると思われる。これまでの保育経験を受け止めつつも、学級担任として学級全員の子供に目を行き届かせることや、活動の進め方、環境の構成など、生活を中心とした保育所の保育とは異なる部分も知らせていきたい。経験者とはいえ、教育・保育の環境や子供の生活が異なることによる戸惑いが生じることもある。そのため、他学級の実践を見学したり、園の教員との協議を行ったりして、理解を深める機会としたい。また、年度末の指導要録作成や指導の評価に向けて、記録を書きためていくことも意識しておきたい。

○研修の流れ

参観：他学級の教育・保育の参観	
講師：園長、研修指導員 【目 的】 参観を通して、幼稚園における立案と環境の構成、教育・保育の展開等について知り、自分の実践に生かす。 【内 容】 ❖他の学級の実践の参観 ❖指導案と実践	研修の概要 所属園の他学級における実践を参観する。指導案の作成、教育・保育の展開、子供への関わり方など、参観を通して幼稚園の教育の一例を知り、自分の実践へのヒントを得てほしい。
協議：環境の構成と教師の援助	
講師：研修指導員、実践指導担当教員 【目 的】 環境の構成と教師の援助の意図について、参観した事例を通して考える。 【内 容】 ❖環境の構成の意図と考え方 ❖ねらい、幼児の実態に即した援助の在り方	研修の概要 参観後に、実践を行った教員を交えて協議を行う。教育・保育について実践を行った教員からの説明や研修指導員からの解説を受け、新規採用教員からも感じたことや考えたことを率直に発言して、日頃の疑問や不安を解消できるよう、十分な話し合いを持つ。他の学級の実践の参観や協議の内容は、新規採用教員の悩みや課題と感じていることに視点をあてて行い、翌日からの実践に生かせるよう配慮する。
演習：教育・保育の記録とその生かし方	
講師：研修指導員、所属園の教職員 【目 的】 園や幼児の実態に即して、指導の記録の必要性和記録の取り方について考える。 【内 容】 ❖実践の記録の取り方 ❖記録の活用と指導要録の作成	研修の概要 指導の記録には目的に応じて、様々な記録の仕方がある。子供の成長を見つめていくために、どのような記録の方法がよいか、園の教職員の実践を紹介し、また研修指導員の助言を受けながら日々の記録の取り方について考える。 年度末には指導要録を作成することも見据えたい。特に、課題のある子供に関しては、必要な記録の種類や記載の仕方、記録の活用等についての留意点を学ぶ。

■園内研修第4日（7月）（新卒者A教諭の例）

○研修のねらい

研究実践では、子供の動きを予測して活動の流れを考え、場面や状況を総合的に判断して援助することを実践する。

学期末に当たり、保護者会に向けてイメージを持ち、具体的に準備を進める。また、演習では、2学期に向けて自分で教材研究を進めるためのヒントを学ぶ。

○研修の流れ

研究実践：指導案の作成と教育・保育実践	
講師：研修指導員 【目的】 水遊びの日の立案と研究実践、反省・評価について実践を通して学ぶ 【内容】 ✧週案・日案の作成 ✧実践とその評価・反省	研修の概要 水遊びを行う際には、様々な援助や配慮のポイントがある。保健衛生上の配慮、安全指導と安全上の配慮、着替えの手順、水が苦手な子供への対応、などである。場面や状況に即した配慮や手順を考え、指導案を作成して具体的な指導を展開する。
協議：援助の仕方と留意事項	
講師：園内研修指導員 【目的】 ねらいに向けた直接的・間接的援助を振り返り、援助の在り方を考える。 【内容】 ✧本日の指導の反省・評価 ✧援助の実際	研修の概要 研究実践についての反省・評価をもとに、研修指導員からの指導助言を受けながら、環境の構成や援助の在り方について考え、指導の振り返り方について学ぶ。また、援助の方法は多様であることを知り、具体的事例を通して、子供の実態に即した手立てを考える。
講義：保護者会の進め方	
講師：園内研修指導員 【目的】 保護者会の目的、内容を理解する。 【内容】 ✧保護者会の目的と具体的内容 ✧保護者会に向けた準備	研修の概要 保護者会は、園生活の様子を保護者に伝え、家庭との連携を図ることを目的として開催する。 本研修では、保護者会の具体的なイメージを描き、自分の学級の実態に即して、準備のポイントを知る。
演習：教材の研究と開発①	
講師：研修指導員 【目的】 自己課題に基づき、教育・保育に必要な教材の選び方や工夫を学ぶ。 【内容】 ✧幼児が使う教材の選び方・置き方 ✧教材研究の視点	研修の概要 色紙・画用紙などの出し方や壁面構成など、教材の工夫をテーマとして、研修受講者の自己課題に基づいて学ぶ。事前に、自己課題をまとめておき、研修指導員から助言を受ける。また、実際に作業を行う中で、効率的な作業の方法や子供の実態に即応することなどを実践的に学ぶ。

2. 新規採用教員研修を支える環境の構成

新規採用教員研修をより効果的に行っていくためには、新規採用教員を中心に据え、教育委員会、新規採教教員が在籍する園、研修指導員等が、それぞれの役割を果たしつつ、連携して取り組むことが大切です。

(1) 指導主事の役割

①研修を企画・立案する

より研修を効果的に行っていくためには、PDCAによる研修をマネジメントすることが必要です。

○国や都道府県の教育・保育の政策、現状や課題を把握しましょう（リサーチする力）。

○より効果的な研修となるよう、短期・中長期的な視点で研修を企画しましょう（デザインする力）。

○地域の教育的素材や人材を研修に活用しましょう（コーディネートする力）。

○研修が小学校以降の研修との体系的にどうつながっているか考えましょう（見通す力）。

○研修効果を評価し改善しましょう（評価する力）。

②発展的な研修内容の構築

第1日の教育の基本から第9日の指導案の作成まで、それぞれの研修のねらいを明確にし、1日ごとの研修が細切れにならず、系統的になるようにすることが大切です。さらに、研修者が学んだことを想起し、それを後の研修に生かして学んでいけるようにすることが大切です。

③多様な研修形態の工夫

講話を聴く、幼児教育のビデオを視聴してグループ協議をする、実際の指導場面を見て実践研究をする、教材を作ったり考えたりする、実践を公開するなど、研修のねらいに応じて、様々な方法で研修を構成することが大切です。

④主体的な研修態度の育成

講話を聴いて、情報を得ながらじっくり熟考する時間と、同じ立場の研修者と議論をする時間のバランスを考えて、研修を企画しましょう。特に、研修者同士で協議をしながら、考えを深めていく過程を大切にし、自分の意見をまとめて話したり、他の研修者と学び合ったりして、幼稚園教諭として自信が持てるように工夫していくことが大切です。

⑤受講者の相談

受講者は、勤務をしながらの研修です。時には、不安や悩みを持つことと思います。そのような際には、所属園長と連携しそのサポートに当たることが大切です。受講者が、学ぼうという意識を継続していくことがより効果的な研修につながります。

（２）園長の役割

①教職員の関係

新規採用教員は、日常的に不安や悩みを抱えがちです。教職員間で日常的に子供理解や具体的な指導等についての会話があり、話しやすい雰囲気であれば、新規採用教員も自分から不安や悩みを相談しやすくなります。また、教職員と新規採用教員とが良好な関係を保ち、先輩である教員がそれぞれの経験や性格や得意な面等を生かしながら、アドバイスできるようにしたいものです。園長は園の責任者として、全教職員で新規採用教員を育てていくような関係の構築に努めることが重要です。

②園内の研修体制の構築

研修の実施に関して、園の教職員が一体となって新規採用教員を育てる体制の構築が必要です。公立園においては、研修指導員を受け入れるにあたり、研修指導員が指導しやすいような環境に積極的に取り組むことが大切です。さらに、園長は、研修指導員と連携・協力することにより、新規採用教員の成長だけでなく園全体の教育・保育の充実が期待できます。

③得意分野を伸ばす

園長は、新規採用教員の日常の勤務を通して、教員としての課題や良さを捉え、得意分野を生かすことができるような指導助言を行うことが大切です。また、職員の配置や園務分掌に配慮し、新任教員が生き生きと仕事ができる環境の構成が求められます。

④責任者であり、リーダーとしての存在

園目標の実現に向けて、園長は日々の教育・保育などの業務に関しての指導監督を行う責任があります。リーダーシップを発揮し、円滑に職務を遂行できるように直接的・間接的な支援を行うことが求められます。特に新規採用教員に対しては、本人の悩みを聞いたり具体的なアドバイスをしたりするなど、きめ細やかな関わりが必要です。園長は園の責任者であると同時に最も頼りになるリーダーでもあるのです。

⑤職業人としてのモデル

新規採用教員にとって、園長自身の日々の仕事への姿勢や考え方は、そのまま職業人としてのモデルとなります。保護者や子供への関わり方、教職員への接し方などを通して、明るく前向きな姿勢が園の教職員に伝わり、働きやすい空気を醸し出すことにつながります。新任時代に感じ取った職業人としての姿勢や情熱は、その後の教員人生に大きな影響を及ぼすことを忘れてはなりません。

（３）研修指導員の役割

①主体的に学ぶ意欲を支える

夢と希望にあふれて着任した新規採用教員には、その情熱を持ち続けながら教師として成長していくことが期待されています。研修指導員は、新規採用教員自身が子供との関わりを深め実践することの喜びを見出し、専門性を高めていこうとする意欲を

支える存在です。壁に当たったとき、子供と生活する中で共に過ごす楽しさを感じとり、教師としての喜びを実感できるように指導することが求められます。

②良き理解者・相談相手

新規採用教員にとって職務のほとんどが新しい経験であり、日常的に戸惑いや悩みが生じがちです。子供と関わる具体的な指導の場面では、緊張感が募り思うように動けなくなったり、計画したとおりに展開せず自信をなくしてしまったりすることもあります。そのような時、研修指導員に相談し、話を聞いてもらったり、アドバイスを受けたりすることが心の支えになります。そして、一つ一つの課題に向き合い、乗り越えながら実践力を身に付けていくのです。研修指導員は、指導者としての厳しさを持ちながらも、新任教員の気持ちに寄り添う、よき理解者であり相談相手になることが必要です。

③実践的指導力の育成

教師には、子供の姿を受け止め、状況を適切に判断して計画を修正しながら指導することが求められます。しかし、経験の少ない新規採用教員にとって、具体的な指導の場面において、状況の読み取りや柔軟な対応に戸惑うことが多くあります。研修指導員は、実際に指導の場に身を置き、教育・保育の展開を陰で支えながら新規採用教員を見守る存在です。新規採用教員は、研修指導員が具体的な指導の中で自然に振る舞う子供への接し方や環境の再構成、具体的な指導の場の雰囲気などから教師としての在り方を肌で感じ取っていくのです。このように、研修指導員は先輩教師として、モデルの役割も果たしています。

④客観的に園全体の実践を見つめる

研修指導員は、豊富な教育・保育の経験を持ち、かつ園の運営全般を客観的に見つめることができる立場にあります。だからこそ、新規採用教員へのアドバイスが、園でこれまで慣習的に行っていたことを改めて見直すきっかけとなったり、仕事の効率化につながったりすることもあります。研修指導員の指導助言は、新規採用教員者の育成にとどまらず、他の教職員に対しても大きな影響を与える存在です。新規採用教員が力を付けていく過程で、育つ環境となる園全体の教育力も向上していきます。研修指導員は、園の特色を踏まえながら、園運営の改善にも寄与する存在です。

(4) 都道府県等が定める研修指導員要綱(例)

教育委員会が、研修指導員を委嘱する場合には、その勤務条件や内容等を定めるように必要になります。以下に、その参考例を示しますので、研修指導員の活用内容や勤務実態等を踏まえ要綱を作成する際の参考にしてください。

〇〇県幼稚園及び保育教諭新規採用教員研修「研修指導員」の勤務に関する取扱い要綱

(目的)

第1 この取扱い要綱(以下「要綱」という。)は、〇〇県幼稚園及び保育教諭新規採用教員研修事業に関わる、新規採用教員幼稚園教諭及び保育教諭(以下「新規採用教員」という。)の勤務する幼稚園、幼保連携型認定こども園において、新規採用教員に対して指導及び助言を行う研修指導員(以下「研修指導員」という。)の勤務条件等を定めることを目的とする。

(職務)

第2 研修指導員は、〇〇県幼稚園及び保育教諭新規採用教員研修「研修指導員」の勤務に関する取扱い要綱に基づき、当該幼稚園、幼保連携型認定こども園の園長等との連携を密にして、新規採用教員に対する参観指導及び実技指導等を行うものとする。

(資格)

第3 研修指導員は、幼稚園教諭免許状を有するものまたは、県教育長が認めたものとする。

(勤務期間)

第4 研修指導員の勤務時間は、県教育長が定める当該年度の期間とする。

(退職)

第5 研修指導員は、勤務期間が終了した場合は、別段の措置を要しないで退職するものとする。

2 勤務期間中退職を要する事情の発生した場合は、退職願いを提出しなければならないものとする。

(勤務目数及び勤務時間)

第6 研修指導員の勤務日は、新規採用教員研修として計画された国内研修日とし、勤務回数は新規採用教員数に基づき、年度ごとに定める。

2 研修指導員の勤務時間は1日6時間とする。

(報酬)

第7 研修指導員に対する報酬及び勤務時間単価は、県教育長が別に定める額とする。

2 報酬の支給方法について必要な事項は、県教育長が定める。

(旅費)

第8 研修指導員に対して、〇〇県職員等の旅費に関する条例等に定める旅費を支給する。

(その他)

第9 この要綱に定めるものの他、研修指導員について必要な事項は、県教育長が定める。

附 則

この要綱は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

3. 新規採用教員研修後のフォローアップ研修

法定研修として定められている新規採用教員研修終了後は、それぞれの勤務園において、具体的な指導の場面で幼児の言動を受け止め、個々に応じて適切な援助を行うための実践的指導力を園内研修等の場を通して学んでいくこととなります。しかし、園内研修では、限られた研修となることから、現在、実践的指導力を高めていくことを目的に、その後も継続した園外でのフォローアップ研修を実施している都道府県もあります。

特に、新規採用教員者のフォローアップ研修として大切なことは、幼児期における発達の段階や発達の過程を、その内面から理解し、生活の中で幼児が示す発見の喜びや達成感を共感を持って受け入れる幼児理解が大切です。さらに、子供の総合的な発達を促すため、主体性を引き出しつつ、遊びを通じて総合的に指導する力が、専門性として求められており、乳幼児期の特性に応じて指導する「幼児理解・総合的に指導する力」が必要です。幼児理解に基づき総合的に指導する力を発揮するためには、一人一人の発達段階と個別の状況に応じて計画的に多様な生活体験、自然体験の機会や異年齢交流、交流など、具体的に教育・保育を構想し、実践する力「具体的に教育・保育を構想する力、実践力」が必要です。そのために、研究実践や実践を持ち寄っての研修など実践的な研修を中心に展開することが大切です。

以下にその計画を示しますので、それぞれの都道府県の実態に応じたフォローアップ研修を計画してください。(表 4-4)

表 4-4 新規採用教員 2 年次フォローアップ研修例

目 的		採用 2 年目の教員の実践的課題を踏まえ、指導力の向上を図る。		
回	月	園内研修	研修形態	備考
1	5 月	教育・保育の充実を目指す実践研究の進め方	講義	
2	6 月	教材研究「園外に出掛ける際の指導」	演習	
3		豊かな生活を生み出すための教師の役割	指導場面の観察	
		幼児理解と教師の役割	協議	
4	7 月	子供の実態を踏まえた指導計画の作成	協議	
5		子供のための危険学	講義・演習	
		学級経営に生かす指導の振り返り	協議	
		お話の世界の楽しさを伝えよう	講義・演習	
6	9 月	運動遊び・鬼遊び	演習・教材研究	
7	10 月	幼児期の教育における指導と評価	協議	
		評価に基づく教育実践	協議	

資 料

○幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」
文部科学省 平成 16 年 3 月

○幼稚園教育関係教材映画等について

幼稚園新規採用教員研修資料

新しい先生とともに

平成16年 3 月

文 部 科 学 省

ま え が き

新規採用教員は希望と意欲に満ちて教育者としての第一歩を踏み出したところでもあり、この時期の研修は今後の教員生活の基礎を形成するものです。

このことを踏まえ、平成4年度から教育公務員特例法の定めに基づいた新規採用教員に対する研修が行われているところです。

この資料は、平成10年6月に文部省が作成した幼稚園新規採用教員研修資料「新しい先生とともに」の内容の一部を改訂したものです。幼稚園新規採用教員研修の園内研修における研修指導員のための手引きとして、指導にあたっての基本的な考え方や研修の内容・方法について、事例に即して解説しております。

研修指導員各位が本書を十分に活用され、また、合わせて新規採用教員研修用ビデオや幼稚園教育指導資料等を参考に研修を工夫され、幼稚園教育の未来を託す新規採用教員の資質・力量の向上のため充実した指導が行われることを望みます。

平成16年3月

文部科学省初等中等教育局幼児教育課長

義 本 博 司

目 次

○幼稚園新規採用教員研修の意義と必要性・・・・・・・・・・・・・・・・	2
○この研修資料の活用について・・・・・・・・・・・・・・・・	3
I 園内研修と研修指導員の役割	
1 先生が育つとき・・・・・・・・・・・・・・・・	4
2 夢と希望の送り手として・・・・・・・・・・・・・・・・	4
3 良き理解者，良き相談相手に・・・・・・・・・・・・・・・・	5
4 実践的指導力を育てる・・・・・・・・・・・・・・・・	5
II 研修を円滑に進めるために	
1 はじめの一步・・・・・・・・・・・・・・・・	9
2 温かい輪の中で・・・・・・・・・・・・・・・・	10
3 共に歩む・・・・・・・・・・・・・・・・	11
III 指導にあたっての悩みに応える・・・・・・・・・・・・・・・・	12
IV 資料の活用	
1 幼稚園教育関係資料等について・・・・・・・・・・・・・・・・	20
2 ビデオ教材の活用について・・・・・・・・・・・・・・・・	21
V 参考資料	
1 幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）・・・・・・・・	26
2 教育職員養成審議会答申（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・	28
3 教育公務員特例法（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・	28
4 教育公務員特例法施行令（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・	29
5 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（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・	29

○ 幼稚園新規採用教員研修の意義と必要性

平成４年度から、教育公務員特例法の定めにより、公立の幼稚園の全新規採用教員を対象に、幼稚園教諭の職務遂行に必要な事項に関する研修が実施されています。この幼稚園新規採用教員研修は、新規採用教員に対して、組織的、計画的な研修を実施することにより、教員としての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ようというものです。

幼稚園教育において教師の果たす役割は、きわめて大きいものがあります。幼稚園教育の質的な充実を図るためには、教師の資質の向上を図ることが必要不可欠です。そのため、幼稚園教員のための様々な研修の機会が設けられていますが、教員にとってとりわけ新規採用の時期は養成機関における教育と幼稚園現場での実践をつなぐ大切な期間であり、新規採用教員に対する研修は極めて重要です。

公立幼稚園の新規採用教員研修の具体的な実施内容は、実施主体である都道府県・指定都市教育委員会において地域の実態等に応じて定められているところですが、文部科学省（文部省）では、各地域において、新規採用教員が一定の水準の下に円滑かつ効果的に実施されるようにするため、「新規採用教員研修に関する文部省モデル」を作成し、園内研修、園外研修からなる研修項目例等を示しております。その中で、園内研修は、教育委員会から派遣された研修指導員が、新規採用教員に対して指導を行うものとし、園外研修は、教育センター等において講義・演習等を行うとともに、長期休業期間中に宿泊研修を実施するものとしています。

また、新規採用教員に対する研修の必要性は設置主体の別にかかわらないものであり、国立及び私立幼稚園においても、計画的に研修が実施され、長期休業期間中に教育委員会が実施する園外研修への参加など新規採用教員の資質向上のための取組が望まれます。

○この研修資料の活用について

新規採用教員研修は、各地の研修にかかわる関係者の努力によって、高い評価を受けております。

本書は、研修指導員の方々がそれぞれの力を十分に発揮して新規採用教員を指導・助言する際の手引書となることを願って、指導にあたっての配慮事項を中心にまとめたものです。

「Ⅰ 園内研修と研修指導員の役割」では、研修指導員の果たすべき役割や指導の内容について特に大切にしたい事項を取りあげています。

「Ⅱ 研修を円滑に進めるために」では、事例をあげながら配慮したい事項について述べています。ここに取りあげた事例等を手掛かりにして、様々な視点から実際の指導について考えていただきたいと思います。

「Ⅱ 指導にあたっての悩みに応える」では、研修指導員自身が研修にかかわる中で特に戸惑いを感じた点をもとに事例を取りあげています。

ここに書かれていることは模範解答ではありません。指導員の方々がそれぞれの状況に合わせた指導方法を工夫される際の一つの資料として読んでいただきたいと思います。

「Ⅳ・Ⅴ」では、参考資料として出版物、ビデオ教材、関係法令等を載せています。

なお、本書に述べられていることは、新規採用教員のためだけでなく、各幼稚園の日常の園内研修等にも役立てることができるでしょう。

また、様々な研修で指導にあたられる先生方のハンドブックとして広く活用していただきたいと思います。

I 園内研修と研修指導員の役割

1. 先生が育つとき

幼稚園教員となって3年目のF教師は、幼稚園教育に情熱を燃やし、毎日の保育に生き生きと取り組んでいます。一人一人の幼児にとって幼稚園が楽しい生活の場になるために、周囲の環境や指導の方法などを工夫することが楽しくてたまらないようです。そんなF教師も、新任のころを思い出して、こう語っています。「最初は、何をどうしたらよいか、不安ばかりが先に立って、せっかくの先輩のアドバイスも、何を言われているのかよく理解できなかったと思います。」

F教師でなくても不安感や緊張感が高い中では、周囲の情報を適切に受け止めることは困難でしょう。

初めての職場になじめずに過ごすF教師の緊張をほぐしたのは、園内の他の教師と一緒にする作業や話合いでした。このような触れ合いを通してF教師は、自分も幼稚園の一員であると感じ取ったようです。中でも、F教師は、「主任のS教師が、悩みを受け止めたり保育を陰で支えたりしてくださった援助がうれしかった。」と言います。

園内研修に期待されているのは、具体的な保育の場面で幼児の言動を受け止め、個々に応じて、適切な援助を行うための実践的指導力を育てることです。しかし、実践的指導力は、教えられて身に付くものではありません。一人一人の教師が、幼児との生活の中で幼児に学び、先輩の教師をモデルにしながら体得していくものです。そこでは、教師自身の自らを高めようとする意志と意欲が大切なのです。

幼稚園教員に限らず、人は誰でも周囲の人々に温かく見守られ、存在を認められていると感じるときに、自己の力を発揮して、意欲を持って課題を乗り越えていくことができます。

研修指導員の役割は、まさに、教師自身が喜びを持って保育にあたり、一歩ずつ専門性を高めていこうとする意欲を支えることにあるでしょう。

2. 夢と希望の送り手として

幼稚園教員として第一歩を踏み出した教師の胸は、夢と希望でいっぱいにくらんでいることでしょう。若い教師にとって、この夢と希望を持ち続けることが、様々な課題を乗り越えて教師としての道を歩むための原動力となるのです。幼児との生活を始めて数週間、Y教師の戸惑いと焦りは、だんだん高くなっていきました。自分の描いていたイメージと少し違う幼稚園の生活や思い通りにならない子どもたちの中で、Y教師は、もしかすると自分は幼稚園の教師としてふさわしくないのではないかとさえ思うようになったようです。そんなY教師の様子に気付いた研修指導員のA指導員は、Y教師が幼児たちと心の触れ合いをもてる機会を作り出すような指導を心掛けました。翌日の指導案について相談する中で、皆で楽しめる遊びを一緒に考えたり、保育の中で、Y教師が子どもたちと一緒に安心して遊びに熱中できるように、側面からの指導に努めたのです。

A指導員は、Y教師と一緒に保育にあたりながら、子どもたちの楽しそうな様子やY教師を必要としている子どもの姿を伝えるようにしました。A指導員のアドバイスでB男の砂遊びに参加したY教師は、「砂山のトンネルの中で手が触れたときは、B男が本当にうれしそうに笑ってくれました。ほんの小さな出来事なのに、胸が熱くなって。」と、幼児と触れ合えた喜びを語ってくれました。Y教師の中に、多少の苦しさはあっても、子どもたちと一緒に歩んでいこうとする気持ちが芽生えたに違いありません。また、A指導員は、機会をとらえては自分自身の新任のころの戸惑いや失敗を話すようにしました。最初は、誰にでも戸惑いや失敗があること、そんな中でも、教師が一人一人との触れ合いを大切にして保育を進める姿勢があれば、幼児は教師に信頼を寄せるようになることを伝えたかったからです。

指導員には、当初の意欲を失いそうになった教師に、子どもたちとの生活を通して、教師としての役割や子どもと共に過ごす楽しさを感じ取り、幼稚園の教員になってよかったと思えるように指導することが求められているのです。

3. 良き理解者、良き相談相手に

しっかりやろうと思うほど緊張感が高まり思うように動けなくなったり、幼児の気持ちや周囲の状況が見えにくくなったりするものです。指導員は、このような教師の気持ちを受け止め、何でも話せる相談相手になることが大切です。

新規採用教員の悩みや戸惑いは、経験の深い教師からすれば、取るに足らないことであるかもしれません。「もっとがんばりなさい。」と励ましたり、「そんなことが。」と言いたくなるようなことも多いと思います。しかし、それは初めて担任として幼児の前に立った教師にとっては、切実な悩みや疑問なのです。新しい教師の悩みは、保育上の問題だけでなく、職場の人間関係や保護者との関係など多様です。指導員は、このような悩みにすぐに解決策を与えるのではなく、何よりもまず、良い聞き手となることが大切です。

良い聞き手となるためには、相手の立場に立って話を受け止めることと同時に、話の内容を他の人に話したりすることのないようにする配慮が大切です。安心して自分の本心を話せる指導員との関係のもとでは、教師が自分の課題を見つけることができるでしょう。また、指導員のアドバイスを受けながら、具体的な対処の仕方を身に付けていくこともできるでしょう。

誰にも新規採用の時期があったはずです。どのような先輩からの支えが役立ったかを思い出してみることが、新しい教師との間に良い関係を作り出すことにつながるのではないのでしょうか。

良き相談相手ということは、良きアドバイザーであるということです。初めから完成された姿を求めるのではなく、一人一人の教師に合わせて、今ある状態から一歩進めるようなアドバイスを具体的にする必要があります。短所ばかりを指摘されるよりも、自分の特性を認められ、そこに何かをプラスすればもっと良くなると言われた方が意欲も高まり、達成したときの喜びも大きいものになるでしょう。

4. 実践的指導力を育てる

(1) 自分の保育を通して

園内研修で大切なことは、幼稚園の生活の中で起こる様々な事態に応じて適切に対応できる実践的指導力を育てることです。そのような力は、具体的な場面に教師が直面することを通して、一つずつ体験的に身に付けていくものです。したがって、研修指導員はその教師が今抱えている問題について一緒に話し合い、具体的な手立てを自分で考えられるようにしていくことが必要だと思います。

次に一人の研修指導員が新規採用教員の気持ちを受け止めながら歩んだ一年間の指導の事例をあげてみましょう。

< 4 月 >

新規採用のN教師は、子どもたちを迎える喜びと、緊張感でいっぱいの中、担任としての生活を入園式からスタートしました。

当然のことながら、保育はN教師の思うように進みません。

- ・「先生、先生。」と絶対に自分の方を向いてほしいと怒ったり、泣いたりして求めるA子。

- ・自分の思うようにならないと誰でもぶつR男。

- ・紙芝居を読み始めてもざわざわ騒がしい。

- ・初めての誕生会。ペープサートを使って話を始めると「やりたい」「ほしい」といって騒がしくなってしまう。落ち着いた雰囲気の中でお祝いしたかったのに。

- ・S男は今日も職員室に入り込んだきり。

はりきって指導にあたっていたN教師も毎日の保育の中で出合う様々な出来事を前にして「どうしてこうなってしまうんだろう。」「こんなはずではなかった。」「自分には向かないのでは。」と徐々に不安がふくらみ始め、ときには涙が先に立ってしまうような様子も見られました。

T指導員は、そのようなN教師の様子を見て、N教師は社会人として新生活のスタートを切ったばかりで、通勤、教材準備、週日案の立案、記録、整理などの時間に追われ、自分の時間を持てない状態にあるのではないかと考えました。緊

張感で職場の中でも自分を出せない、気分転換を図る機会がないという状態が、学生時代に学んできたことや実習経験などからN教師なりに描いていた保育と現実とうまくいかない保育とのギャップや焦りを更に高めているようでした。

当初は、T指導員も保育に入って一緒にやってみたのですが、N教師に不安感、緊張感があり、「自分で何とかしなくては」という気構えもあるようだったので、少し距離をおいて保育に参加しながら子どもたちの様子を把握するように心掛けてみました。そして、N教師が不安なことや悩みなどを自分から話しかけてきた時に受け止める役に徹し、N教師が自分の気持ちを表せるような雰囲気作りに努めてみました。また、週日案の形式にとらわれて、実践に結び付けた計画を作成することが難しいようだったので、何でも自分の思っていることが書けるように日々の記録を中心にすることを提案し、必ず感想を入れることを勧めました。

また、特に5月の連休には仕事を忘れて、自分らしく過ごすことを勧めてみました。

< 5月の連休明け >

4月以来の疲れがとれたのか、N教師の表情はさわやかです。生活の仕方が変わり、毎日の時間の使い方が徐々に上手になり、自分から保育のこと、子どものことを相談してくることが多くなりました。また、自分の記録やビデオから自分の動き、自分の保育を振り返ってみることができるようになってきました。

< N教師の連休明けの感想 >

入園してからずっと、いろんな所を見なければ、あちらの方にも行かなければと走り回っていた時は、「今日、私は子どもに何を残したんだろう、何をしてたんだろう。」と思うことがしばしばだった。

今は心も元気になって、自分自身も子どもという時間を楽しいと思うときが多くなった。そして、確実に「今日は〇〇ちゃんとは～できた。」と思えることが一つずつ出てきた。

毎日、仕事に張り詰めていたN教師の気持ちが、連休の間、自分の時間が持てたことで和らぎ、新たな気持ちで仕事のこと、子どものことを考えられるようになったようでした。

T指導員は、新鮮な気持ちで仕事に取り組み、子どもとの生活の楽しさが感じ取れるようになってきたN教師に、N教師と子どものかかわりの場面の記録やビデオに撮ったものをもとに、幼児理解、教師のかかわりについて一緒に話し合いました。そして、子どもとかかわるとき、素直に自分の思いを出した方がよいとアドバイスしました。

< 10月 >

運動会を間近に控えた園に、T指導員は7回目の指導に訪問しました。

運動会は、子どもたちの大好きなリズム遊び、かけっこなど、やることははっきりしているので、N教師も保育が進めやすいようです。学年で取り組むことが多く、ベテランの先生の保育を見ながら進めることができることも、安心感につながっているようです。他の学級の教師のかかわり方ややっていることを見て、自分の保育に取り入れる様子が見られます。

T指導員は、N教師に、この時期は行事にむけての活動が多くなりがちなので、行事のみに目を向けず、学級の雰囲気を大事にして保育の流れを作ることが大切とアドバイスし、個々の幼児について感じたことを伝えて、話し合いました。

1年という時間の中で、人が成長することの大きさに驚かされます。日々成長する子どもたちとともに過ごし、学ばされ、私も変わってきたのではないかと思います。

4月の始めは、20人の子どもがいっぺんに、それぞれの思いで話しかけてくる言葉に生返事をし、また、あっちへ行く子、こっちへ来る子を追い駆け回すことだけで、1日が終わったような気がします。

子どもも私も園生活に慣れてきた5月頃、今度は私の中に「私は教師なのだから」という構えができていました。

子どもが池にいるたくさんのオタマジャクシをすくい、歓喜の声をあげているとき、「ほんとね。」と言いながら、頭の中では「この後、どの入れ物に入れておけば、この子はオタマジャクシをよく見てくれるだろうか。」と考えていました。「ほんとね。」という私の言葉には、何の気持ちも込められないままになっていたのです。

このように、子どもの喜びの声を聞いても、子どもの大発見を知らされても、こういう行動はやめて欲しいと思っても、私は、頭の中で一度「教師だからどう答えるべきだろう。どう動くべきだろう。」と考えてから行動していました。子どもの喜び、驚き、悲しみなど、真の心の動きに対して、私は、自分の心をどう感じたのか、どう思ったのかを見せていなかったのです。

こんなとき、研修指導員の先生から、「あなたの思ったこと、感じたことをそのまま言葉にしてみればいいのよ。」という助言をいただきました。『そのままを言葉にする』ということは、“教師”という立場にこだわっている私を見せるのではなく、私そのものを子どもにぶつけることでした。

教師という構えがなくなったとき、私には20人の子どものそれぞれの心の色が見えてきたように思います。

空箱と長い筒で作った虫採り網。この網でやっとトンボが採れたときの感動。そのトンボの目にはたくさんの目が入っていることを発見した驚き。

冬の朝見つけた大きな大きな氷。両手を広げて持ったときの冷たさや向こうが見えることを知った時の喜び。

さっきまで一緒に遊んでいた友達に仲間はずれにされてしまった時の悲しみ。

— 中 略 —

子どもたちのこんな素敵なたくさんの心に支えられ、私の中には以前より“感じる心”が増えてきた気がします。

(2)先輩の保育に触れる

ア 園内の他の教師の保育を見る

新規採用教員は、日常の園生活で、他の教師の保育を見ることによって様々なことを学んでいます。園内での生活の仕方、保育の準備の仕方、幼児とのかかわり方、保育に対する考え方、保護者とのかかわり方等について先輩の教師から伝えられていくことが多々あります。

しかし、ややもすると新規採用教員は自分自身の不安や戸惑いに気を取られて周りが見えなくなりがちであり、学習する機会をとらえられずにいることもあります。

そこで、他の学級の保育を指導員とともに参観させ、担任教師や幼児の行動について具体的な場面をもとに話し合うなどすることが効果的です。また、併せて保育の終了後に担任教師から話を聞くことも実践的指導力を高めるために大切なことです。

他の教師の保育を見る際に、次の点に目を向けさせるようにするとよいでしょう。

○保育の準備、環境作り

保育の参観は、保育が始まる前の保育室の準備や環境作りから行うようにしたいものです。できれば前日から保育の準備にも参加させながら、担任の教師からなぜそのように環境を構成するのかなどを具体的に聞くようにさせることが望ましいでしょう。

また、保育を進める中で、幼児の活動の展開に応じて環境を作りかえていく様子に目を向けさせることも必要です。

○登園時の幼児の迎え方

登園してくる幼児を迎える際の教師の指導も重要です。保護者からの連絡事項の把握、幼児への声の掛け方、話をしながら教師が幼児の様子を観察していること、遊びに入っていく幼児への援助などを具体的に見て学ばせるようにしたいものです。

○遊びを通しての援助の仕方

遊びの中での援助について理解するためには、一人一人の幼児の言葉や行動、表情などに着目して観察ができるようにし、教師の援助が幼児の興味・関心、発達の実情に即して行われることに気付いていけるようにすることが大切です。

教師が目の前にいる幼児の行動ばかりではなく、離れた場所で遊んでいる幼児にも気を配って、必要に応じて援助していく様子を具体的に見たり、遊びに必要なと思われるものを幼児と相談しながらタイミングよく準備して行く様子などを見ながら、自然に生活が展開していくようにする教師の援助について学ばせるようにします。さらに、突発的に起きたけんかへの対応や、特に配慮が必要な場面での教師の指導の在り方についても、機会をとらえて担任の指導に目を向けさせるようにします。

○降園時の指導

降園時間を考えながら遊びの片付けなどを指導し、帰宅の準備ができるようにしていく教師の様子に目を向けさせ、一人一人の幼児への配慮等を学ばせるようにします。

降園時に絵本を読んだりすることもあります。その時は、幼児の集中のさせ方、絵本の読み方なども参考にしていくようにします。出迎えに来た保護者へのあいさつ、連絡の仕方などにも触れるようにしたいものです。

イ 指導員の保育に触れる

保育は本来、連続性を大切にして行うものですから、外部から指導者が来てすぐに模範的な保育ができるというものではありませんが、指導員は継続してその学級に入っているのです。部分的な指導を行うことも可能でしょう。そこで、例えば、指導員と新規採用教員と同じ場や遊びにかかわって指導を行い、指導員が幼児とかかわる姿から、幼児への話し方、表情、環境の構成の仕方などを新規採用教員に学ばせるようにすることもできます。

このような保育を行う場合には、事前に十分に打合せを行い、お互いの役割分担などを理解しておくことが大切です。

Ⅱ 研修を円滑に進めるために

1. はじめの一步

「子どもが好きだから」「人を育てる大切な仕事だから」「幼児期の教育が大切だから」などを、新しい教師の多くが幼稚園教員の仕事を選んだ理由としてあげています。自分の選んだ職業に誇りや使命感、責任感を持っていることの現れでしょう。

新しい教師がこの気持ちをいつまでも持ちつづけ、幼児教育に若い情熱を燃やすように指導することが大切です。

幼稚園の教師として歩いていくこれからの道のりにとって、はじめの一步をどのように踏み出すかが大きな意味を持ちます。指導員の存在の意義もこのことにあるのではないのでしょうか。

実際に、指導員として新しい教員に接していると、親身になればなるほど足りないところや問題点が目について、あれもこれもと教えたくなくなってしまうかもしれません。しかし、あまり多くを望んでしまうとかえって新規採用教員の負担となり、研修内容を消化できないばかりか保育に対する意欲までも失わせることになりかねません。

何と云っても、新規採用教員にとっては新しい経験ばかりなのです。保育だけでなく、保育後の環境の整備、記録や反省、明日の計画、分掌された事務の処理、園外での研修と、心身共にゆとりのない日々を送っているのが実情でしょう。指導員はこのような教師の気持ちを理解し、できるだけ自然な姿で安心して保育にあたれるように配慮する必要があります。

次の事例は、指導員の初めての訪問日の記録です。

＜事例 緊張感を解くことから＞

6月の末、S指導員は初めて新規採用のK教師の幼稚園を訪ねました。

K教師は前日から非常な緊張で、夜眠れなかったとのこと。朝、顔色が悪く元気がない状態で、泣きそうな表情でした。

教頭が前日に「明日はしっかりやるように」と励ましたこともあり、指導員に対して最初から緊張感を持っていました。

子どもたちが遊び始めるとK教師は、指導員から見えないところへ、見えないところへと動く様子が見られ、明らかに指導員を避けたいという気持ちが伝わってきました。

子どもたちの前でも緊張した表情で棒立ちになることが何回もありました。途中で指導員に「先生、私、どうしたらいいか毎日わからないんです。」と泣きそうな顔で訴えました。

S指導員は、「私がいることを気にしないで、子どもたちの仲間に入れてもらって遊びなさい。」と言い、少しの間ほかの学級に行きました。

お弁当の時間になって、やっとK教師の表情が安定してきました。

保育の終わった後、部屋の掃除をK教師と一緒にしながら、何が一番困っていることなのかを聞きました。その内容は、次のようなものでした。

- ・毎日の指導案を書くのに時間がかかる。
- ・年長組として、子どもの姿がこれでいいのかよく分からない。
- ・遊びにどのように助言したらいいかよく分からない。
- ・他の担任の先生が立派に見えて、自分に自信が持てない。
- ・ベテランの先生が話している内容がなかなか理解できない。

これらの訴えを聞きながら、S指導員はK教師が園内でベテランの先輩に囲まれていることが、緊張感を高め、保育の悩みを大きくしているのではないかと思いました。「しっかり」「がんばってね」など、いつも励まされることも、かえって負担になっているのだらうとも思いました。

そこで、取りあえず子どもと一緒にいることが楽しくなるように、S指導員もK教師と一緒に遊び、また、園の他の教師にも援助してもらおうと思い、K教師の悩みを伝えました。

何の苦もないように保育をこなすベテランに囲まれ、その上、指導員の指導を受ける。このことだけでも新規採用教員は緊張してしまうでしょう。また、周囲から励まされ期待されるほど身構えてしまい、身動きがとれなくなってしまうでしょう。

園内研修における指導はまず、この事例にみられるような新規採用教員の抱えている過重な緊張感を解くことから始められなければならないこともあります。

このことは、当該幼稚園が新規採用教員の指導の体制や指導員の受入れ体制をどのように作っているかとも深くかかわっていることです。

指導員が指導に当たる際には、事前に幼稚園との連絡を取り合うなどして、園内研修の意味についての共通理解を図り、全職員の協力のもとに園内研修が進められるようにしたいものです。その際、新規採用教員に過重な負担をかけたり、主体性を失わせることのないように配慮することが大切です。

当該幼稚園との信頼関係をどのようにして作り出すか、新規採用教員と同じく指導員にとっても、「はじめの一步」を大切にすることが必要があるでしょう。

2. 温かい輪の中で

日々の幼稚園生活における新規採用教員に対する指導は、園長や先輩によって行われています。また、新規採用教員自身も日々の保育や園務に取り組む中で自ら学ぶことも多いでしょう。指導員による園内研修は、新規採用教員の実践的な指導力を高めるために、実際の保育場面において一対一の関係の中でその教師に応じた指導・助言を行うものです。しかし、その際にも、上記のような日常的な営みがあることを視野にいれる必要があります。

そのため、指導員は何よりもまず、幼稚園の教職員全員が新規採用教員の育ちを温かく見守り、研修に対する協力体制を作れるように援助することが大切です。

＜事例 そんなつもりでは＞

S指導員は、新規採用のF教師が指導計画をどのように作成したらよいかに悩むあまり、保育に楽しさを感じなくなっているのので、「指導計画を書くよりも子どもと一緒に遊ぶ方が大切では」と助言しました。

ところが、そのことをきっかけにして、いつのまにか他の教師の間にも指導計画をおろそかにする風潮が出てきてしまったのです。当然、F教師は先輩から指導計画について助言を受ける機会は失われてしまい、また、指導計画をめぐって保育の話を教師間ですることも少なくなっていました。

その後S指導員は、園長が日頃から教師同士が保育についての話合いを活発にするようにと願って週日案を重要視していたことを聞いて、幼稚園の状況を十分に把握して指導にあたらなければならないことを痛感しました。

この事例にみられるように、指導員は幼稚園全体を視野にいれ、園の経営方針に沿って園全体の向上につながるような援助をしなければなりません。そして、園長や先輩の日頃の指導が生かされるように研修を進めることが大切です。さらに、指導員がどのように研修を進めようとしているのかを園長や他の教師に伝え、理解してもらう努力も欠かすことができないでしょう。

＜事例 気持ちを伝える＞

W指導員は3回目の園訪問で新規採用のA教師の子どもへのかかわり方や動き方が不自然でギクシャクしていることに気付きました。A教師に聞いてみると、「他の先生方のクラスはまとまっているし皆楽しそうに遊んでいるのに、自分のクラスは他のクラスのようにうまくいかない。どうしたらよいか聞きたいのだが、どう切り出していいかわからない。」というのです。

W指導員は、このようなA教師の気持ちを園長に伝え、全員で話し合う機会を作ってもらいました。そしてA教師が自分の言葉で今の悩みを先輩の教師に伝えられるようにW指導員も側面から言葉を添えていったのです。

A教師の話聞いて先輩の教師たちは、そんなことで困っていたのかとA教師の悩みに初めて気付きました。そして、これまでの話合いの足りなさやお互いに協力することの大切さを感じ取ったようです。具体的な連携の取り方や、困ったときにはすぐに先輩に聞くようにすることなどが話し合われました。A教師のほっとした表情を見ながらW指導員は、幼稚園全体の協力体制を作ることの大切さを感じていました。

この事例にみられるように、思いがけないところで新規採用教員が悩んでいることがあります。新しい職場にとけ込めず、忙しそうに働いている先輩に聞きたいことがあっても切り出す機会が見出せずにいることもあります。指導員は、そのような新規採用教員の気持ちを受け止めて、実情に応じた形で園長や他の教師に伝わるようにしながら、協力の輪を作り出す努力をする必要があるでしょう。

3. 共に歩む

新規採用教員の存在によって、幼稚園の雰囲気明るくなり、活気が出てくることがあります。指導員にとっても、若い世代から学ぶことは多いでしょう。新しい教師の感じ方や発想を取り入れ、その新鮮な息吹とエネルギーが生かされるようにしたいものです。

教師一人一人の持っている悩みや課題は、年代やこれまでの経験によってそれぞれ違っており、同じ指導をしても受け止め方が違うことがあります。

指導にあたっては、その教師が今抱えている問題を取りあげ、実際の場面を通して具体的な手立てを一緒に考え、明目の保育に生かせるようにしたいものです。

実際の保育の中では、指導員自身が幼児と共にいて指導に当たる機会などを通して、自然な姿で援助の在り方や環境の生かし方などを知らせることも必要です。

しかし、指導員の考えや思いを押し付けることになると、かえって混乱を招くことになりかねません、

ある県では、指導員同士が集まって情報を交換し合う機会を設けています。どんなにベテランであっても指導員としてどのように対応すればよいか悩むこともあるかもしれませんが、お互いに情報を交換する中で新しい視点に気付くことも多いようです。

幼児に学び、新規採用教員に学び、そして指導員同士が学び合う姿勢が、新規採用教員を育てるために何よりも大切なことではないでしょうか。

Ⅲ 指導にあたっての悩みに応える

Q 1

幼児とのかかわり方に戸惑う教師にどのような指導が役立つでしょうか？

新規採用教員にとって、“幼児とのかかわり方がよくわからない”、“うまくかわることができない”ということは、いわば当然のことです。最初から、ベテランの教師と同じかかわり方ができるはずはありません。指導員の役割は、新規採用教員が自分なりのやり方を徐々に発展させ、よりよい保育へと近づいていけるよう指導を行うことにあります。

同じ新規採用教員であっても、わからない点やうまくできない点はそれぞれ違います。「子どもの気持ちがわからない」「子どもと一緒に遊べない」「子どもにどう話しかければよいかわからない」「子どもが自分の方を向いてくれない」など、それぞれの教師によって戸惑うところは様々です。

しかし、その一つ一つについて、誰にでも通用するような援助の仕方はありません。同じ指導をしても、その人の個性によって受け止め方は違ってくるでしょう。また、それは、指導員とその教師との関係によっても大きく影響されるのです。

たとえば、ある指導場面について「このような指導方法もあるのではないか」という助言をしても、ある教師はその指導方法を採らなければいけないと思い、また、ある教師は自分の指導を否定されたと受け止めるかもしれません。

言葉で言うよりも、実際にやってみせる方が受け止めやすい教師もいるでしょう。また、自分でやってみないと納得できない教師もいるでしょう。同じことでも指導員との関係があまり深くない時期と、何でも相談できる関係になった時期とでは、受け止め方が当然違ってきます。

指導員には、教師の個性や周囲の状況によって、それぞれの教師が受け止めやすい指導の方法を作り出していくことが求められているのです。

＜事例 子どもと遊ぶことを通して＞

S 指導員は、新規採用の A 教師の週案をみて「まじめな人だ」と感じたそうです。細かい字でびっしり書き込まれ、内容もしっかり押さえられています。計画性もあり、室内の整備への配慮も行き届いています。

しかし、いざ子どもたちとの生活が始まってみると計画どおりに進めようと必死になってしまい、子どもの心の動き、子どもの発見や意欲がくみ取れず、子どもたちと気持ちがかみ合いません。言葉かけも指示的命令的になってしまいます。

S 指導員は、A 教師にとっては子どもの気持ちを心で受け止められるようになることが第一歩だと思いました。そこで、子どもたちが遊びのことでいさかいになった場面を取りあげて具体的に話し合ってみました。ところが、指導員が何を言っても、「そのことは分かっています。」と言うばかりです。まじめで自立心が強く、自分でも自分の保育に問題があることは認識しただけに、自分の非をつかれたと思って焦り、指導員の話聞き入れる気持ちになれないのでしょう。理論的なことで話し合うことはあまり効果がないと考えました。

そこで、指導の方向を少し転換して、とにかく子どもと共に遊ぶことを勧めました。そして子どもと一緒に遊んだ楽しさや面白さ、子どもたちと共感できた喜びを話し合うようにしました。その中で少しずつ、心の触れ合いを作らなければ子どもの心は読み取れないことを伝えていきました。A 教師のまじめで理論的なよさのうえに、子どもと共感することができるようになることを願った指導でした。

何回かの指導の間に、「子どもって面白いことをよく考えるんですね。」と子どもの心を受け止めた言葉が聞かれるようになり、保育も次第に改善されていきました。

— <事例 子どもの姿を鏡にして> —

新規採用のB教師は、自分なりに一生懸命に保育に取り組んでいるのですが、これまで子どもと遊んだ経験が乏しいことから、自分から子どもたちの中に飛び込んでいくことがうまくできません。子どもが自分の言うことを聞かないとどうしてよいのか分からなくなり「子どもが悪いから」と子どものせいにしてあきらめてしまう傾向があります。

2回目の園内研修のとき、M指導員は、降園時の集まりの様子から「どうして子どもたちが話を聞こうとしないのか」についてB教師と話し合いましたが、「子どもたちが興味をもたないから」「子どもたちがやろうとしないから」というばかりで話が進みませんでした。

そこでM指導員は次の研修のとき、B教師と話し合っ降園前の時間を使い、M指導員自ら学級の幼児に絵本を読み聞かせてみました。B教師は、幼児たちが集中して聞き入る姿を見て、何か感じるころがあったようでした。そこで、絵本の読み方という具体的なことから入り、子どもたちの興味や関心のとらえ方、日ごろの教師との心のつながりなどを話し合いながら、子どもの姿は教師の指導を映し出す鏡であることに気付かせるようにしました。

B教師は、さっそく翌日から実践してみたということでしたが、当然ながらすぐにはうまくいきませんでした。次の指導では、「他の先生ならうまくいくのに」「私は教師に向いていないのかも」などと気弱な言葉も聞かれました。M指導員は子どもはすぐ変わるのではなく一つ一つ積み重なって育っていくこと、子どもの心を知るにはあきらめてしまうのではなく、教師の方から飛び込んでいかなければならないことを根気強く話しました。また、それとともに、少しずつ変わってきた子どもの姿を具体的に知らせ、それがB教師の指導の結果であることに気付かせていきました。

— <事例 先輩の実践に学ぶ> —

新規採用のC教師は、おおらかで明るくやさしい人柄で、子どもたちも「先生、先生」と慕って来ます。C教師も一人一人丁寧に話を聞き、気持ちもくんでやろうとしています。しかし、何でも受け入れようとするのが子どもたちのいいなりになる結果となり、收拾がつかなくなってしまうことがありました。

そこでN指導員は、指導のときに子どもの気持ちを受け止めることは基本であるが、教師としての思いや考えもはっきり伝えることが大切なことを話しました。ところがC教師は「そんなことを言うと子どもに嫌われてしまいます。子どもたちにそっぽむかれたらどうしよう。」と恐れます。

次の研修のとき、保育の中で突然けんかが起こりました。理由はそれぞれにあったのですが、一人の子どもが突然つばをはきかけました。そこにいた先輩教師が「人に向かってつばをはきかけるのはいけません。」と一言はっきり言いました。教師の厳しい態度に一瞬身をこわばらせていた子どもも、しばらくするどけろっとして遊んでいました。

保育が終わった後、N指導員はそのときの教師と子どもたちの様子をC教師と話し合いました。子どもの姿を具体的に見たことで、C教師にもはっきり注意することの大切さと、相手のことを真剣に思っ叱責は通じること、そのことで子どもは教師を嫌ったりしないことに気付いたようでした。

Q 2

新規採用教員が、幼児の気持ちを理解して指導にあたれるようにするにはどのような指導が必要でしょうか？

幼児の気持ちを理解することは、一朝一夕にできることではありません。保育の中で出会う様々な出来事をその都度取りあげて、幼児の気持ちについて話し合っていくことが効果的なのではないのでしょうか。

＜事例 お手紙あげません＞

新規採用のD教師の担任する4歳児のクラス。入園して1ヵ月半。園内研修2回目の訪問日。幼児たちはやっと気の合う友達が見つかり、その友達と一緒に興味ある遊びを見つけて楽しむ姿が見られるようになってきたころのことでした。D教師についていえば、前回に比べて、少し緊張の様子は薄れてきているものの、一生懸命保育をしているのがひしひしと伝わってくるような姿でした。

この日は、五月晴れの気持ちのよいお天気でした。お弁当の後、幼児が園庭で元気よく遊んだため、降園の時間が迫り準備を急がせる結果になりました。

その上、幼児に持ち帰らせるものがありました。降園準備のできた幼児から座らせて、一人ずつ名前を呼んで家庭に持ち帰らせるプリントを配り始めました。他の幼児は静かに待っているのにT男とM男はおしゃべりに余念がない状態でした。

D教師は焦りが出たのか「名前を呼んでも取りに来ない人にはお手紙あげません。」と言いました。

T男はD教師の声に気付いて、名前を呼ばれて取りに行きましたが、M男は再度呼ばれてもT男に話しかけていてとうとうプリントを取りに行きませんでした。全員に配り終えた頃になって、M男はやっと自分だけプリントがないことに気付き、泣きだしました。D教師がとりなしましたが泣きやまず降園しました。

私(研修指導員)はこの時、D教師の気持ちとM男の気持ちの両方に自分の気持ちを重ねて一部始終を見ていました。そして、かつて、自分もこのことと全く同じような苦い経験を何度かしたことを思い出していました。

幼児が帰った後、D教師はひどく意気消沈していました。私は、自分の経験を重ねながらD教師を励ましていきたいと思うと同時に、D教師にとってまたとない学ぶ機会でもあると考えました。

そこで、

- ・なぜT男とM男がおしゃべりに夢中になっていたのだろう。
- ・M男が泣き出してしまった気持ちをどう受け止めればよかったのだろう。
- ・D教師の指導はM男の心に届いていたのだろうか。

などについてD教師と話し合うことにしました。

そして、もちろん「静かに先生の話を聞く姿勢」は育てていかなければならないが、やっと心を通わせ始めたこの時期の幼児にとって、特にT男とM男にとって、この降園前のひとときは、格別うれしいものだったに相違ないこと。そのために「おしゃべり」を制することばかりに目を向けず、この時期、先生と、そして友達と心を通い合わせ始めていることを大切に受け止めた上での応じ方が、より重視されるべきであったことなどを伝えていきました。

D教師は「この時期の」幼児の見方や理解の仕方を体験を通して学んでいったと思います。

Q 3

新規採用教員に、幼児のものの見方、感じ方に気付かせるようにするには、どのような指導が必要でしょうか？

幼児のものの見方、感じ方には、幼児期特有のものがあることは、一般に知られているところです。幼児らしい見方や感じ方がどんな場面でどのような現れ方をするか気付くことは、教師の適切な指導を生み出すために大切です。

しかし、幼児の言動などからものの見方や感じ方をくみ取することは容易なことではありません。そのため、指導員は自分自身も幼児と触れ合う機会を持ちながら、その見方や感じ方を感じ取り、それを実感として新規採用教員に伝えられるようにする必要があります。具体的な一つ一つの場面を取りあげて一緒に話し合いながら、新規採用教員がその現れ方に気付いていけるようにすることが大切です。

—＜事例 先生、これ温かいよ＞—

園内研修 6 回目なので、私(研修指導員)も E 教師のクラスの幼児と親しくなってきたころのことです。暖かな小春日和の日で、うさぎたちも園庭に設けられた囲いの中でのどかに餌を食べていました。うさぎの様子を見たり一緒に遊んだりしていた S 男たちは、しばらくして、保育室に戻り「先生、絵を描くから紙ちょうだい」と絵を描き始めました。E 教師も紙を用意したり、机を出したりしました。

しばらくして、S 男は薄茶色の紙にクレヨンで円を白くぬった絵をにこにこしなから私に見せにきました。私もはじめは何かわからなかったのですが、親しみを込めた S 男の笑顔に応えながら見ていました。

すると、S 男が、「先生さわってみて。温かいよ。」と私に言います。言われたとおり私は白い絵をなでていましたが、ここで私はやっと気付きました。

思わずにっこりして S 男をみると、「これ、ふわふわのうさぎなの。」と言います。優しくぬられている白い塊は、まさしく S 男がだっこしていたふわふわのうさぎに違いなかったのです。

幼児たちが帰った後、私は S 男の描いた絵を見せながら、そのときの体験を E 教師に話しました。E 教師は真剣なまなざしを S 男の絵に注いでいました。そして、日ごろ S 男のうさぎに対する親しみを込めたかかわり方が思い起こされたと話してくれました。

本物らしく、大きく描く、きれいに色をぬるなど、幼児の絵を見るとき E 教師の“ものさし”になっているものが崩れて、単に白いクレヨンの丸だった絵が、S 男の心をとおして生命を吹き込まれて、ふわふわした毛のうさぎそのものに見えてきたと語ってくれました。

そして幼児の絵をとおしても、その気持ちに触れることができることや絵を見るときにも、幼児が「何を表そうとしたのかな」という気持ちが大切であることに気付いたようでした。

Q 4

新規採用教員に集団を育てることと一人一人を育てることの関係を理解させるには、どのような指導が役立つでしょうか？

新規採用教員にとって、集団を育てることと一人一人の幼児を育てることの関係は、もっとも理解しにくいことの一つかもしれません。

先生が好き、友達が好き、楽しくてたまらないというような集団の中では、学級の幼児たちの誰もが、他者と心を通わせながら成長していくものです。集団を育てるということは、一人一人の幼児を大切にして、集団の中に位置付けていくことの積み重ねに他ならないのだと言えましょう。そのことが実感できたとき、新規採用教員はまた一つ成長するのではないのでしょうか。

＜事例 できたできた＞

新規採用のF教師は、熱心に保育に取り組んでいますが、集団を指導することと一人一人の幼児に向き合って指導することの関係がとらえられず、その二つを別々のものと考える傾向がありました。理屈では理解できても実際にどうしてよいかわからないというのが本音のようでした。

このことはすぐに理解できることではないので、私(研修指導員)はできるだけ先輩の保育に触れることで学んでほしいと思い、折にふれて保育を参観させてもらえるように先輩の教師に頼んでいました。

次の記録は、三学期半ばF教師が先輩のK教師の保育を参観した際のものです。

— F教師の記録より —

今日、先輩のK先生の保育(5歳児)を見せてもらった。それぞれの遊びが一段落してから、全員保育室に入った。今日初めて一堂に会する時間だという。

K先生はM子を自分の傍らに立たせて「今日はとてもうれしいニュースをお知らせします。Mちゃんがなわとびができるようになりました。みんなに見せてあげてね。」と優しい笑顔でおっしゃって、M子を促した。

M子は、少し緊張してなわとびをクラスメイトに披露した。そのときである、期せずして拍手が起こったのは、「うわ～、できたできた。」という声とともに。

私は、この光景を胸を高鳴らせながら見た。

あとで、K先生に伺ったところによると、このクラスの幼児は二学期から一人、また一人となわとびができる幼児が増えてきて、三学期になった今ではM子だけ残っていたという。この日、何か心が弾んでいる様子のM子を見て、K先生が誘って一緒になわとびをしたところ、初めてできたのだそう。

そして、K先生は「Mちゃんがなわとびができたことも、もちろんうれしいけれど、それより仲間たちのあの拍手が本当にうれしかった。」と、うれしそうな表情でおっしゃった。

私は、この日のことは、ずっと忘れないと思う。

この記録をもとにして、私は訪問日にF教師と次のようなことを話し合いました。

一人で多くの幼児を受け持った場合、“遊べない子”“乱暴する子”“すぐに泣く子”など、気にかかる子が何人もいて、つい「この子は困った子」などと外から見てしまいがちです。K教師は、M子のことを「一人だけできない子」という見方ではなく「今にできるようになるよ」という温かな見方で支えてきていました。そのことが、M子のできたことを一緒に喜ぶ温かい集団を生み出したのです。

F教師は、学級がどの子にとっても楽しい生活の場になるようにすることが大切であり、幼児同士のつながりを育てていくことが集団を育てるために必要なことを先輩から学んだようです。

Q 5

新規採用教員が保育を参観する際は、どのような指導が必要でしょうか？

先輩の保育に触れることは、新規採用教員にとって何よりも大切な学習の機会です。しかし、新規採用教員の場合、どのように保育を見るかがわからず、何となく見ているだけに終わることもありますので、自分なりの課題や視点をもって参観させることが大切です。そして参観の後で何を見たかについて一緒に話し合ってみることが望ましいと思います。

＜事例 教師の動きを中心に－D教師の場合＞

新規採用のD教師と一緒に、F教師の保育を参観しました。

D教師は、「自分のクラスの子どもたちはそれぞれよく遊んでいると思えるのだけれど、その中で自分が何をしたらよいかわからない」という悩みを持っていたので、事前の話し合いで「教師の動きを中心に参観してみよう。」という約束をしました。私(研修指導員)は、教師を見るときは、幼児が何をしていて、教師がどう動いているかという関係の中で見るのだということをアドバイスし、付け加えて、その際、教師がしていること、見ているところ、発している言葉などに注意してみようという具体的な観点も出しておきました。

参観後の話し合いで、お店やさんごっこをしていた友達の様子を離れて見ていた一人の幼児が話題になりました。F教師はそれに気付いていたのにすぐには声をかけずにいたのはなぜか、ということになりました。そして、F教師は、その幼児が、見ているといっても何を見ているのかな、どうしたいのかな、ということをもず見届けたくて、しばらく見守っていたのだらうということになりました。

私は、D教師が目に見える教師の動きだけでなく、その教師が何を考えていたのかまでとらえようとしていたことを褒め、これからも参観のときは何かの観点を設けて見るのが大切だと話しました。

＜事例 環境の構成を中心に－T教師の場合＞

新規採用のT教師と一緒に、S教師の保育を参観しました。

T教師は、「環境の構成といっても、毎日のことで、何をすればよいかわからない」という悩みを持っていたので、「幼児がどこで何をしていたか、そこには何があったかをよく見よう。」という約束をしました。

参観後のT教師のノートには、保育室と園庭の図が大きく描かれていて、その中に幼児が○や△で記されていました。そして、その周辺に、いろいろなものが絵や言葉で記入されていました。

それをもとに話し合っていくうちに、幼児がかかわっている物や場、教師が途中で位置や向き、量などを変えている物等々、物や場に限って環境の構成を見ても、いろいろなものが見えてくることが実感できたようです。

T教師は、毎日のことであるだけに自分の学級の幼児についても、何かにつけて同じように様子をとらえてみようと考えを語ってくれました。

このほかにも、保育を見る観点には様々なものがあります。

○K教師は、『楽しそうに走ってきたG君』に興味をひかれたので、他にもいろいろ見たいところはあったが、G君を重点的に参観しようと考えた。

○H教師は、『担任の動き』を中心に参観して自分の悩みの解決に役立てたい

と考えた。

○M教師は、『遊びの種類や内容について』全般的に参観しようと考えた。

○N教師は、『幼児の生活の流れ』を時間の経過とともに参観してみることにした。

○U教師は、『幼児の遊びの様子』を詳しくとらえてみようと考えた。

新規採用教員が、保育参観から何かを身に付けられるように援助することが指導員の役割なのです。

Q 6

保護者への対応に不安を持つ教師にどのような指導が必要でしょうか？

新規採用教員も、保護者にとっては大事な我が子を預ける先生であり、信頼できる先生であってほしいという保護者の願いを受け止めていかなければなりません。しかし、若い教師にとって、初めての保育にあたりながら、自分よりも人生経験の多い保護者の期待を受け止め、適切に対応していくことは大変なことです。新規採用教員がしばしば保護者との対応に不安を持つことは、無理のないことかもしれません。そのような場合には、研修指導員も含め幼稚園全体の協力で新規採用教員を支えることが何よりも重要ではないでしょうか。

保護者からの信頼を支えるものは、子どもたちの「先生大好き」という信頼です。新規採用教員にとっても、自分はこの子どもたちを守り、責任をもって教育しているという自覚を持つことが基本であることはいまでもありません。その上で、保護者の気持ちを受け止め、保護者からも学ぼうという姿勢で対応していけるよう指導することが望ましいと思います。

＜事例 園全体のバックアップを得て＞

「もうすぐ保護者会があると思うと気が重く憂鬱なのです。」と新規採用のⅠ教師が言います。理由を尋ねると、どうもクラスの保護者たちが自分に対して不信感を抱いているように思えるというのです。伝達事項に不明瞭な点があるとすぐそこをついてくるし、当然分かっているようなことでも問い直したりすると言うのです。相談を受けたA指導員には、Ⅰ教師のその不安が保護者たちの不信感を一層あおっているように感じ取れました。

若い新規採用教員にとっては、自分よりも生活経験も豊かで育児についての情報も多い保護者への対応には、戸惑いを感じることもあるようです。保護者会という場になれば余計に不安が増すのでしょうか。

A指導員は、この場合Ⅰ教師一人にまかせておくのではなく園全体でバックアップすることの必要を感じ、園長と相談し対策を考えました。そして、園長からⅠ教師のよさを保護者たちに伝えることとし、先輩教師に保護者会に出るであろう話題とその対応をあらかじめ一緒に考えてもらうことになりました。先輩たちは、自分たちの経験や悩みなどを交えてアドバイスしてくれました。

園長は、様々な機会をとらえてさりげなく『Ⅰ先生は子どもたちに慕われ温かい学級運営をしていること』、『まじめに一生懸命取り組んでいること』、『若いけれど、それ故に子どもと感じ合うことも多く生き生きと保育していること』などを伝えるようにしてくれました。

園長や先輩の教師のバックアップを得て、Ⅰ教師は少しは気持ちに余裕を持って落ち着いて対応できたようでした。

これをきっかけに、保護者たちの気持ちも次第に不信感から信頼感へと移っていったようです。

IV 資料の活用

1. 幼稚園教育関係資料等について

新規採用教員が実践的指導力を身に付けていくためには、幼稚園教育の基本や特質などについての理解を深めることが必要です。

文部科学省では、これまでに幼稚園教育の在り方についての共通理解を図るために、資料一覧に示すような指導資料などを作成してきました。

園内研修に当たっては、これらの資料を活用することも有効です。

<幼稚園教育関係資料一覧>

資 料 名	内 容 等
「幼稚園における心身に障害のある幼児の指導のために」 昭和62年，文部省 (東山書房発行)	心身に障害のある幼児を指導する際に必要となる一般的な理解，障害の程度に応じた指導の在り方や留意点，家庭・地域や専門機関との連携の在り方や留意点などを示す。
「幼稚園教育指導書増補版」 平成元年12月，文部省 (フレーベル館発行)	幼稚園教育要領について具体的に解説。
幼稚園教育指導資料第1集 「指導計画の作成と保育の展開」 平成3年9月，文部省 (フレーベル館発行)	指導計画を作成する際の手掛かりとして，幼児の生活する姿を基に指導計画を作成する手順や環境構成，活動の展開と教師の援助の在り方など実践事例を中心に解説。
幼稚園教育指導資料第2集 「家庭との連携を図るために」 平成4年7月，文部省 (世界文化社発行)	幼稚園と家庭とが相互の教育機能を高め合いながら，幼児の発達を促していくための基本的な考え方や具体的な方法について実践事例を中心に解説。
幼稚園教育指導資料第3集 「幼児理解と評価」 平成4年10月，文部省 (チャイルド本社発行)	幼児理解と評価の意味，幼児理解に必要な教師の姿勢と方法，記録の方法，指導要録の記入のほか，創意工夫して適切な幼児理解と評価を進めた実践事例を紹介。
幼稚園教育指導資料第4集 「一人一人に応じる指導」 平成7年3月，文部省 (フレーベル館発行)	幼稚園教育の課題と教師の専門性について考えるとともに，一人一人に応じるための教師の基本姿勢や指導の実際について，事例をもとに解説。
「幼稚園における教育環境の整備充実の在り方について」 平成6年12月，文部省	幼稚園教育をめぐる状況の変化等を踏まえ，教育環境の整備充実の在り方について提言。
「幼稚園における園具・教具の整備の在り方について」 平成8年2月，文部省	幼稚園設置基準において，用具・教具の規定が大綱化されたことを踏まえ，各幼稚園が園具・教具を整備する際，特に留意すべき事項について提言。
「時代の変化に対応した今後の幼稚園教育の在り方について」 —最終報告— 平成9年11月，文部省	教育内容の改善に関する事項及び早急な取組が期待される幼稚園運営の弾力化に関する事項等について提言。
「幼稚園教育要領解説」 平成11年6月，文部省 (フレーベル館発行)	幼稚園教育要領について具体的に解説。

資 料 名	内 容 等
「幼児教育の充実に向けて～幼児教育振興プログラム（仮称）の策定に向けて～」（報告） 平成13年2月，文部科学省	幼児教育の振興に関して，今後の幼稚園教育の条件整備等のための方策について提言。
「幼稚園における道徳性の芽生えを培うための事例集」 平成13年3月，文部科学省 （ひかりのくに発行）	幼稚園における道徳性の芽生えを培うため，道徳性の発達の基本的な考え方，指導をする際の配慮事項や指導計画作成の手掛かりのほか，具体的な実践事例を通して教師の役割について解説。
『「預かり保育」の参考資料』 平成14年6月，文部科学省	幼児や保護者にとっても，幼稚園にとっても望ましい「預かり保育」が実施されるよう，「預かり保育」の現状，基本的な考え方，実施に当たっての留意事項や観点例を示し，全国の実施事例を紹介。
「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6月，幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議	幼稚園教員やその志望者が，養成から現職段階を通じて，自ら資質向上に取り組んでいくためには，どのような課題があるか，今後の展望と方策は何か，について報告。
「幼稚園と保育所の連携事例集」 平成14年12月，文部科学省・厚生労働省	幼稚園と保育所の施設の共用化，教員・保育士の研修の合同開催，幼稚園・保育所の合同活動など，地域の実情に応じた連携を実施している地方自治体の事例を紹介。
「幼稚園教育年鑑」各年度版 （初等教育資料臨時増刊） 文部科学省教育課程課・幼児教育課編集（東洋館出版社発行）	各年度における幼稚園教育の現状や施策に関する資料，幼児教育課の指定した調査研究指定地域の研究成果を紹介。

2. ビデオ教材の活用について

(1) ビデオを見ることを通して

新規採用教員にとって，先輩教師の指導を見て学ぶことが必要です。しかし，実際には自分も保育をしながら先輩教師の指導をじっくり見て学ぶことは難しいでしょう。そこで，保育を収録したビデオ教材を指導員と一緒に見ながら，学ぶ機会を持つことが効果的だと思います。

ビデオ教材は何回も繰り返して見たり，ある部分だけを中心に見たりすることが可能であり，幼児の可愛らしさ，素晴らしさを感じ取ることもできます。また，教師が幼児とどのようにかかわっているかを見て，自分の保育を重ね合わせて反省することができるなどの点で，優れた教材です。

ビデオ教材は見ることによって学ぶものも大きいのですが，自分との差異が大きいと感じてしまうこともあると思われます。教材を生かすためには，見た後の話し合いが大切です。新規採用教員の悩みや感想に合わせて次のような視点をもって話し合うようにすることが効果的でしょう。

- ・ビデオを見た感想
- ・疑問に思ったこと
- ・一人一人の幼児のよさや興味・関心
- ・教師のとった行動の意味
- ・遊具，素材，室内の環境の作り方

(2)新規採用教員研修用ビデオを使って

新規採用教員研修の実施に伴い文部科学省では、新規採用教員研修用ビデオ「幼児とのかかわりを考える」「幼児理解にはじまる保育」シリーズを作成しています。このビデオは研修指導員と新規採用教員と一緒に視聴しながら、具体的な教師のかかわり方について話し合うことを想定して編集されています。また、このビデオは毎年文部科学省から、各都道府県の公私立幼稚園担当部局に送付しており、市販もされています。

参考として、「幼児理解にはじまる保育②，せんせいだいすき」の内容を紹介します。

(参考)

新規採用教員研修用ビデオ

「幼児理解にはじまる保育②，せんせいだいすき」

〔活用にあたって〕

<その1>新規採用教員の方々へ

幼児一人一人には、その子らしいものの見方や考え方があります。保育の基本である幼児一人一人に応じる指導を行うためには、幼児の心の揺れ動きを感じ取り、その子らしさが、どんな場面でどのような現れ方をするかに気付くことが必要です。しかし、こうした幼児の内面の理解は、はじめからできるものではありません。保育の中で出会う出来事をその都度取りあげ、幼児の気持ちについて、先輩や同僚と話し合う中で、少しずつ磨かれていくものです。

このビデオは、新しく幼稚園教員になった方々が、幼児の内面を理解する力を身に付けることを目的として編集されています。

<その2>新規採用研修指導員の方々へ

新規採用教員がまず身に付けたい力は、保育の中で起こる様々な状況に応じて適切に対応できる実践的指導力です。それは、幼児と共に生活しながら、具体的な場面に直面して、体験を通して身に付けていくことが基本です。

研修などで、このビデオを活用し、幼児の表情や言葉から幼児の思いや実現したいと思っていることなどの理解を深め、どのような教師のかかわりが必要かを具体的に考えていくことが、効果的です。その際、この画面に映し出された教師のかかわりを単に批判的に見るのではなく、まずそれぞれの場面に自分が直面したらどうするかなどを考えてみるのが大切です。また、ビデオの視聴後に、研修指導員、先輩や同僚など様々な人々と話し合うことも、自分には気付かない多くの視点に気付くことができるので有効です。

<主な内容>

このビデオには、入園当初の4歳児と新任の先生との生活が、ありのままに収録されています。

<アカリちゃん ありがとう>

やっと母親から離れることができたアカリですが気持ちの整理がなかなかできず、身支度などの登園時の活動ができずにいました。「あっ、こんなところに落とし物」という、教師の何気ない一言で、アカリは動き出します。そして、「アカリちゃん、ありがとう」という教師の言葉によって、アカリの表情は全く別人のようです。

アカリの心の中では、どんな動きがあったのでしょうか？アカリの表情や動きの変化を見ながら、みんなで話し合ってみましょう。

<甘えたいの？それとも・・・>

トモチカは、先生が大好きですが、先生と一緒に遊びたいという気持ちをうまく表現することができません。どろんこ遊びを始めたトモチカは、先生と一緒に遊ぶつもりで、その泥だらけの手で先生の後を追いかけて始めます。トモチカの気持ちを理解しつつも、ダメなことはしっかりと伝えたいと思う先生です。

こんな時、どのようにかかわったらよいのでしょうか。自分自身が、このような場面にいることを想定して、自分だったらどうするかについて、話し合ってみま

しょう。

<お靴をとりにいくだけ>

水たまりで遊ぶケンジ，お集まりの時間ですが，保育室に入ろうとしません。ケンジは，お集まりの時になかなか集まってこないの，教師は厳しい表情で話しています。

みんなと一緒に楽しく充実した園生活をおくるためには，守らなければならないいくつかの約束があります。こういった約束に幼児が気付いていくためには，教師がどのようなかかわりが必要でしょうか。みんなと話し合ってみましょう。

<先にいただきます してていいからね>

ナオは，いつも先生の近くにいて，先生の動きが気になっています。しかし，遊びの場面ではなかなか先生を一人占めすることはできません。お弁当の時間には，先生の座る場所を確認し，その隣りに自分の席をつくり，先生が座ってくれることを待っています。

ナオは，なぜいつも先生を待っているのでしょうか。ナオの表情の変化をおいながら，ナオの気持ちへの理解を深めましょう。そして，こうした場面で，教師はどのようなかかわりをしたらよいかについて，みんなで話し合ってみましょう。

<幼稚園教育関係教材映画・ビデオ一覧>

(1)新規採用教員研修用ビデオ

このビデオは，文部科学省（文部省）監修で幼稚園の新規採用教員研修用の資料として，幼稚園生活の中で教師が幼児とかかわる姿をありのままに記録し，構成したものです。

新しく教師になった方々が，自分自身の幼児とのかかわりを振り返り，どうすればよいかを自分で探るための手掛かりが得やすいように編集されています。

教 材 名	内 容 等
幼児とのかかわりを考える ～新しい先生とともに～ 4 歳児 20分	保育は，幼児理解にはじまる。新任の先生が，園生活の中で幼児とのかかわりに戸惑う場面を通して，幼児理解の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える 2 ～はじめての幼稚園～ 4 歳児 21分	登園，かたづけ，お弁当など，毎日の園生活での幼児の思いにふれながら，その指導の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える 3 ～こんなことがあったら～ 4 歳児 22分	園生活で起こる様々な出来事は，いずれも，幼児の発達にかかわる大切な場面である。生活の中で育つ姿やそのための援助を考えていく。
幼児とのかかわりを考える 4 ～新しい生活がはじまって～ 3 歳児 20分	新しい園生活が始まって戸惑う幼児の姿から，幼児とともに園生活のリズムをつくり出すことを考えていく。
幼児とのかかわりを考える 5 ～せんせい，見てて～ 4 歳児 22分	一人一人に応じていくためには，幼児一人一人のやっていることに温かな関心を寄せ、その思いを受け止めていく必要がある。二人の幼児とのかかわりを通して一人一人に応じる指導の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える 6 ～だって， やりたいんだもん～ 4 歳児 20分	幼児一人一人が，その子らしさを発揮していくためには，温かな雰囲気のある学級をつくるのが大切である。友達との出会いから始まる暮らしづくりを考えていく。
幼児とのかかわりを考える 7 ～せんせいは，トオルくんと つきあってるんだよ～ 4 歳児 22分	幼児の話に最後まで耳を傾け，行動を見守る教師としてのかかわりは，幼児との信頼関係を築く。幼児が語る言葉から，その心の揺れ動きを受け止め，幼児とのかかわりを考えていく。

教 材 名	内 容 等
幼児とのかかわりを考える 8 ～ふたりだったら、 チョーさみしそう～ 4 歳児 24分	幼児の主体的な活動は友達とのかかわりの中で、より豊かになっていく。幼児一人一人の心を受け止め、幼児同士のかかわりを深めながら、一人一人のよさを生かす指導の在り方を考えていく。
幼児とのかかわりを考える 9 ～ここだからね せんせい～ 5 歳児 22分	幼児の主体的な活動を促すためには、幼児一人一人の思いや願いを受け止め、それにそって教師が様々な役割を果たすことが必要である。教師と幼児とのやりとりから、幼児理解の基づく保育について考えていく。
幼児とのかかわりを考える 10 ～アリちゃんはアメリカへ いっちゃったの～ 3 歳児 21分	園生活に慣れ、安定した気持ちをもつようになるためには、幼児一人一人の心の動きにそった教師のかかわりが大切である。入園当初の 3 歳児がしだいに安定していく姿から、幼児理解に基づく保育について考えていく。
幼児理解にはじまる保育① ～3 歳児の世界～ 3 歳児 23分	幼児一人一人の内面への理解を深め、保育の様々な状況に応じて適切に対応できる実践的指導力を身につける視点から編集している。入園当初の自分中心な 3 歳児が、様々な出来事と出会い、幼児が何を求めているのかを戸惑う姿を捉えている。
幼児理解にはじまる保育② ～せんせい だいすき～ 4 歳児 20分	幼児の表情や言葉、動きなどから、幼児の思いや願いを捉え、幼児理解を深める教材として編集している。入園当初の 4 歳児の幼児一人一人の先生への思いを捉えている。

(2) 指定教材映画

現職の幼稚園教員を対象とした研修用教材として、文部科学省（文部省）が指定した教材映画です。幼児理解を深め、保育の在り方を考えるという視点から編集されています。指定教材映画は昭和51年度から制作されていますが、ここにはこの10年間に制作されたものを紹介します。

教 材 名	内 容 等
「何がやりたいの？」～生活 の中で育つ子どもたち～ 4 歳児 23分 文部省選定 岩波映画製作所	教師や友達とふれ合って園生活を展開する 4 歳児の活動を記録。幼児の言葉や表情、行動から、幼児が何を求めているのかを読み取ることや、教師の援助の在り方を考えていく。
「3人でやるってきめたのに」 ～友だちと、先生と、 環境と～ 4 歳児 20分 文部省選定 岩波映画製作所	4 歳児の 3 人の幼児の友達や先生、環境とのかかわりをありのままに記録。幼児の思いにそった援助や幼児同士のかかわりをつくる援助から、主体的な遊びを確保するための環境の構成のあり方を考えていく。
「わすれてできる？」～友だ ちと先生の暮らしづくり～ 5 歳児 21分 文部省選定 岩波映画製作所	5 歳児の幼児たちと教師との暮らしづくりの過程をありのままに記録。かつ藤やいざごぎの体験乗り越えて、幼児同士のかかわりを深める学級づくりを考えていく。

教 材 名	内 容 等
「きょう、きてよかったね！」 ～サトシのこだわりと自分さがし～ 4 歳児 21分 文部省選定 岩波映画製作所	ひとつのものにこだわって、試したり確かめたりして遊びを進める 4 歳児の姿をありのままに記録。ものや人とかかわりながら、自己の世界を広げていく幼児の姿から、幼児の活動を支える教師の役割を考えていく。
「ほんとうのオバケみたい」 ～レイカのお友達づくり～ 4 歳児 21分 文部省特選 岩波映像	4 歳児の幼児たちが教師とともに遊びをつくり出す姿を記録。教師の存在が幼児の友達づくりを支える過程から、心の拠り所としての教師の役割を考えていく。
「あしたね」 ～ゆれ動く心， 4 歳児～ 4 歳児 22分 文部省選定 岩波映像	4 歳児の幼児が、友だちと出会い、かかわりをつくる姿をありのままに記録。ゆれ動く友達関係の中で、少しずつ自己の世界を広げていく幼児の姿を通して、教師の役割を考えていく。
「ちっちゃいけどいい？」 ～友だちを求めあうなかで～ 5 歳児 22分 文部科学省特選 岩波映像	夏休み明け， 5 歳児の幼児たちが、互いに友達を求め合って遊びを進める姿を記録。幼児が、かつ藤やいざごの体験を乗り越えていく姿を通して、幼児が人間関係を学び、よりよい関係をつくるための教師の役割を考えていく。
「迷路ごっこだよ」～伝える喜びから伝えあう楽しさ～ 5 歳児 22分 文部科学省特選 岩波映像	5 歳児12月の幼児たちと教師との生活をありのままに記録。教師の仲立ちによって、「伝わる喜び」から「伝えあう楽しさ」へ変容する幼児の姿を通して、コミュニケーションを育てる教師のかかわりを考えていく。
「年長さんがつくったおばけやしき」 ～生活発表会に向けて～ 5 歳児 23分 文部科学省特選 岩波映像	5 歳児が、教師とともに、工夫し合ってお化け屋敷をつくり、学年全体で生活発表会に向かう姿を記録。幼児一人一人がその子らしさを発揮しながら、仲間と話し合い、協力して活動する姿から、協同的な学びを支える教師の役割を考えていく。
「ごめんねまたこんどね」 ～ 4 歳児のゆれる心～ 4 歳児 22分 文部科学省選定 日本映画新社	友だちとのつながりができ始めた 4 歳児11月の幼児たちと教師の生活をありのままに記録。友だちの言葉や動きを気にしながら、心がゆれ動く幼児の姿を通して、人間関係の学びの場としての園生活のあり方を考えていく。

V 参考資料

1. 幼稚園等新規採用教員研修に関する文部省モデル（抄）

1 目的

幼稚園等新規採用教員研修は、幼稚園並びに盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部（以下「幼稚園等」という。）の新任教員に対して、教育公務員特例法の規定に基づき、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する。

2 内容

(1)実施主体： 都道府県・指定都市教育委員会

(2)事業内容： ①園外研修

教育センター等において、講義、演習等による研修を実施するとともに、宿泊研修を行う。

研修日数：年間10日間（うち宿泊研修4泊5日程度）

対象者：公立及び私立の幼稚園等の新任教員

②園内研修

園内において、研修指導員による指導及び助言による研修を実施する。

研修日数：年間10日間

対象者：公立の幼稚園等の新任教員

(3)研修内容： 別紙研修項目例を参照

(4)研修計画： 都道府県・指定都市教育委員会は、市町村教育委員会と連携・協力の上、園外研修及び園内研修の項目及び時期その他必要な事項について定めた研修計画を作成する。

(5)運営協議会： ①都道府県・指定都市教育委員会は、研修計画の作成等についての協議を行うため、運営協議会を設置する。

②運営協議会は、教育委員会、知事部局及び幼稚園等の関係者等により構成する。

(6)研修指導員： ①都道府県・指定都市教育委員会の事務局に、非常勤の研修指導員を置く。

②研修指導員は、幼稚園等において新任教員に対する指導及び助言を行う。

3 その他

各幼稚園等においては、幼稚園等新規採用教員研修として行われる研修のほか、所属の教員（園長及び教頭を含む。）による指導等を行い、新任教員がその職務を遂行するに当たって必要な事項が修得されるよう配慮する。

（別紙）－幼稚園等新規採用教員研修の研修項目例－

	園 外 研 修	園 内 研 修
基 礎 的 素 養	・ 幼稚園教育の現状と課題 ・ 幼稚園の組織と運営 ・ 教員の服務と心構え ・ 幼稚園教育の基本 ・ 同和教育 ・ 心身に障害のある幼児の理解 ・ 小学校教育との連携 ・ 体験的研修	・ 幼稚園の教育目標、方針の理解 ・ 地域の理解と活用 ・ 園務分掌 ・ 健康安全指導の進め方

学級経営	・学級経営の意義	・学級事務の進め方 ・保護者の理解と家庭との連携の仕方 ・保護者会の進め方
教育課程 （指導計画）	・教育目標と教育課程 ・指導計画の作成 ・保育参観と研究保育 ・園具，教具，視聴覚機器等の活用	・週，日案の作成の方法 ・指導の実際 ・遊びや生活の仕方の指導と実際 ・行事の考え方と実際 ・環境構成の考え方と実際 ・園具，教具等の工夫 ・保育の展開と反省・評価
幼児理解	・幼児の発達の理解 ・幼児理解と評価	・幼児の理解と指導の実際 ・幼稚園教育における評価の考え方 ・記録の取り方と指導要録の記入の実際

- (注) 1 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の現状と課題」では，各地域における実情等に配慮すること。
- 2 基礎的素養における研修項目「幼稚園教育の基本」では，“環境を通して行う際に重視すべき事項”についても配慮すること。
- 3 基礎的素養における研修項目「体験的研修」では，自然体験・観察，ゲーム，音楽・リズム・造形・身体表現，体育，飼育・栽培物の世話等についての指導等の観点に配慮すること。
- 4 教育課程(指導計画)における研修項目「指導の実際」では，遊びを中心とした幼稚園生活の流れを通して，総合的な指導を行うことに十分配慮すること。なお，歌の指導，絵本の読み方，飼育・栽培物の世話，食事や片づけ等，実技を中心とした観点にも配慮すること。
- 5 幼児理解・評価における研修項目「幼児の理解と指導の実際」では，具体的な場面の中で一人一人の幼児に応じた指導を進める観点に配慮すること。

○研修項目例の利用に当たっての留意事項

1. 研修項目例については，各研修項目のねらいを明確にするため4領域に分けて例示しているが，研修項目を設定するに当たっては，必要に応じて領域間の統廃合を行う等，適切に配慮すること。
2. 研修項目については，例示してある研修項目を組み合わせたり，必要に応じて加除する等・地域や学校の実情に応じて工夫すること。
3. 研修項目を実施する時期については，それぞれの研修項目の関連等に配慮して，適切に設定すること。なお，園外研修については，学期始め(始業式までの間)や長期休業期間等に集中的に行うことについて配慮すること。
4. 研修項目を実施するに当たっての所要時間については，それぞれの内容に応じて，適切に設定すること。
5. 盲学校・聾学校及び養護学校の幼稚部にかかる研修項目の設定に当たっては，これらの学校における初任者研修の年間研修項目例を参考の上，心身障害教育に関する基本的内容を盛り込むなど，新任教員の所属する学校の実態等に応じて適切に配慮すること。

2 教育職員養成審議会答申

「教員の資質能力の向上方策等について」（抄）（昭和62年12月）

第2 教員の現職研修の改善

1. 初任者研修制度の創設

（略）

(3) 公立の幼稚園の新任教員に対する初任者研修

幼稚園の新任教員に対する初任者研修については、将来、小学校の新任教員に対する初任者研修に準ずる方法によりこれを実施することが望ましい。

しかしながら当面は、幼稚園の実態等にかんがみ、都道府県教育委員会は、10日程度の園内における保育の実践に関する研修及び10日程度の研修会の受講など年間20日程度の研修を実施することが適当である。

この研修を円滑かつ効果的に実施するため、都道府県教育委員会における幼稚園担当の指導主事の配置を促進するとともに、園内における保育の実践に関する研修において新任教員を指導する指導員を配置する必要がある。

このため、国及び都道府県は、適切な措置を講じる必要がある。

(4) 国立学校の新任教員に対する初任者研修

国立学校の新任教員については、任命権者は、公立学校の新任教員の場合と同様の方法により初任者研修を実施する必要がある。

その際、公立学校の新任教員に対する初任者研修を参考にして、それぞれの学校の実情に合った研修となるよう改善・工夫することが適当である。

なお、国立の小学校、中学校、高等学校及び特殊教育学校の新任教員についても、初任者研修制度の実施に伴い、条件付採用期間を1年とする必要がある。

(5) 私立学校の新任教員に対する初任者研修

私立学校の新任教員については、設置者は、それぞれの学校の実情に応じて、公立学校の新任教員の場合を参考にして、初任者研修を実施することが望ましい。

その場合、国及び都道府県教育委員会は、その実施に協力することが望ましい。

（略）

3 教育公務員特例法（抄）

第二十三条 公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

2～3 （略）

附則（平成15年7月16日法律第119号）

第一条 この法律は、地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）の施行の日から施行する。

（施行の日＝平成十六年四月一日）

※平成16年4月1日以前の該当条文

第二十條の二 小学校等の教諭等の任命権者は、小学校等の教諭等（政令で指定する者を除く。）に対して、その採用の日から一年間の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修（以下「初任者研修」という。）を実施しなければならない。

附則(昭和63年5月31日法律第70号)

第二条 幼稚園並びに盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部(以下この条において「幼稚園等」という。)の教諭、助教諭及び講師(以下「教諭等」という)の任命権者については、当分の間、改正後の教育公務員特例法(以下「新法」という。)第二十条の二第一項の規定は適用しない。この場合において、幼稚園等の教諭等の任命権者(地方自治法(昭和二十三年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(次項において「指定都市」という。))以外の市町村の設置する幼稚園等の教諭等については、当該市町村を包括する都道府県(政令で指定する者を除く。)に対して、昭和六十四年度から昭和六十七年度までの年度で政令で指定する年度から、幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施しなければならない。

2 市(指定都市を除く。)町村の教育委員会は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県の教育委員会が行う前項後段の研修に協力しなければならない。

3 (略)

〔※附則(昭和63年5月31日法律第70号)第二条中に「改正後の教育公務員特例法第二十条の二第一項」とあるのは、平成十六年四月一日以降は教育公務員特例法第二十三条第一項のことである。〕

4 教育公務員特例法施行令(抄)

附則(平成元年3月22日政令第54号)

1 (略)

2 教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律(以下「改正法」という。〕附則第二条第一項の政令で指定する者は、次に掲げる者とする。

一 臨時的に任用された者

二 教諭、助教諭又は講師(常時勤務の者に限る。)として国立、公立又は私立の学校(大学及び高等専門学校を除く。)において引き続き一年を超える期間を勤務したことがある者で、改正法附則第二条第一項後段の研修を実施すべき任命権者又は都道府県の教育委員会が教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し、当該研修を実施する必要がないと認めるもの

(平成四年政令第三十六号・全改)

3 改正法附則第二条第一項の政令で指定する年度は、平成四年度とする。

(平成四年政令第三十六号・追加)

5 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(抄)

平成4年3月21日文教教第173号

附属学校を置く各国立大学長、国立久里浜養護学校長

各都道府県・指定都市教育委員会あて文部省教育助成局長通知

このたび、別添のとおり、「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」が、平成4年3月21日政令第36号をもって公布され、同年4月1日から実施されることとなりました。

今回の改正の内容及び留意事項は、下記のとおりですので、各位におかれては、事務処理上遺漏のないように願います。

なお、各都道府県教育委員会にあっては、貴管下の市町村教育委員会に対してこのことを通知し、今回の改正の趣旨を徹底されるよう御配慮願います。

記

1 改正の内容

(1)教育公務員特例法及び地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律(昭和63年法律第70号)(以下「改正法」という)附則第2条第1項の幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修の対象から除く者を以下のとおり指定すること。(附則第2項関係)

① 臨時的に任用された者

② 教諭，助教諭又は講師(常時勤務の者に限る。)として国立，公立又は私立の学校(大学及び高等専門学校を除く。)において引き続き1年を超える期間を勤務したことがある者で，改正法附則第2条第1項後段の研修を実施すべき任命権者又は都道府県教育委員会が教諭の職務の遂行に必要な事項についての知識又は経験の程度を勘案し，当該研修を実施する必要があると認めるもの

(2)幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修の実施を開始する年度を平成4年度と指定すること。(附則第3項関係)

(3) この政令は，平成4年4月1日から施行すること。

2 留意事項

幼稚園等の教諭の職務の遂行に必要な事項に関する研修は，教員の経験に応じて実施する体系的な研修の一環をなすものであることから，この研修の対象者は，これを受けた後に継続して勤務することを予定している者である。したがって，1年を超えない期間を定めて任用された者についても，臨時的に任用された者と同様に取り扱うものとする。

幼稚園教育関係教材映画等について

<資料>

幼稚園教育関係教材映画・ビデオ一覧及び解説	
教 材 名	内 容 等
文部省特選 タカちゃんくるまをつくる ～先生のかかわり～ 1988 4歳児 22分 幼稚園・保育所（現職教員） 教育養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥155,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児が自由に好きな遊びをし、そこから様々な体験を通して学んでゆく。そのために先生はどうすればよいのか。勝手に遊ばせればよいという放任主義、もう一方には、どの子にも揃ってためになることを体験させなければ教育とは言えないという考え方があります。子どもの意識の流れに沿って、教師が一人ずつの個性と個人差を大切に、環境をつくってゆく一遊びによる総合的指導とは何でしょうか。現実の幼児の活動する姿と先生のかかわりを記録しました。
文部省選定 先生ってなあに ～五才児の保育を考える～ 1989 5歳児 22分 幼稚園・保育所（現職教員） 教育養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥155,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	4歳児の保育に比べて5歳児の保育は難しいと言われます。その原因はどこにあるのでしょうか。 5歳になると友達と一緒に遊ぶことが生活の中心になり、そのかわりを通して様々なことを学んでいきます。その時期に先生はどんな役割をとればよいのでしょうか。そんな悩みをもつ先生も少なくないようです。 現実の保育の中で子どものありのままの姿を記録して5歳児の保育を考える手がかりにしたいと試みました。
文部省選定 保育のおとし穴 1990 5歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教育養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥155,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児は身近な自然とかかわり、それを遊びに取り入れながら、知的な欲求を満足させ、その積み重ねによって科学的な見方や考え方を身に付けていきます。特に自然の環境に恵まれない都会の幼児たちにとって、自然の豊かな幼稚園は貴重な場所といえます。幼児と自然とのかかわり、その中での保育者の在り方を、現実の保育の場で探ってみました。
文部省選定 せんせい せんせい ～3歳児の世界～ 1991 3歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教育養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥155,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼稚園は幼児にとって初めての集団生活。その中で幼児は、何をどのように学びとり、身に付けていくのでしょうか。教師の役割や指導とは何なのでしょうか。3歳児が先生や友達と触れ合いながら、思い切り遊ぶ姿にその答えを見ることができます。この映画は、3歳児と先生の生活する姿をありのままに記録し、幼稚園における指導の在り方を考えていきます。
文部省選定 きえちゃんのイメージ ～保育の記録から～ 1992 4歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥155,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	創り出す充実感や知っていく喜びを味わいながら、考える力を身に付けてほしいと願う教師が、4歳児の幼児の生活を通して、自分のかかわり方を探っていく姿を記録しました。 旺盛な知的好奇心を伸ばしていくためには、教師は一人一人をどのように受け止め、どのように指導すればよいのか、現実の保育の中から考えてみましょう。

文部省選定 教育映像祭優秀作品賞 せんせいにもきかせて ～ことばの指導をさぐる～ 1993 4歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	毎日の園生活の中で、幼児は様々なことを語りかけてきます。その語りかけが声であったり、表情やしぐさだったりします。教師のかかわりとして大切なことは、その語りかけに耳を傾けることです。幼児のことばの世界を広げていくためには、「心のことばをきいてくれる先生」が必要なのです。教師と幼児の触れ合う姿から、ことばの指導の在り方を探ってみましょう。
文部省特選 教育映像祭優秀作品賞 もう一回やろうよ ～心がうごく体がうごく～ 1994 5歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	遊びの中で子どもたちは、興味をもったことに体ごとぶつかり、体を通して考え、そして自分に合った体の動きを一つ一つ身に付けていきます。 この映画は5歳児が、友達や先生に触れ合いながら、心と体を働かせて運動する楽しさを味わっている姿を記録しました。子どもたちの姿を通して、人からさせられるのではなく、子どもが夢中になって自分の体を動かすようになるには幼稚園はどのような場であればよいかを探ってみましょう。
文部省選定 何がやりたいの？ ～生活の中で育つ子どもたち～ 1995 4歳児 23分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	子どもたちは、遊びを中心とした毎日の生活の中で、人として生きていくために大切なことを学んでいきます。教師の役割は、子どもたちとともに生活する中で、今その子にとって何が一番必要なのかを見極めながら、援助していくことです。 この映画では、4歳児12月の幼児の姿が、4つの生活の場面を通して記録されています。子どもたちの言葉や表情や行動が何を求めているかを読みとりながら、適切な援助とは何かをみんなで話し合ってみましょう。
文部省選定 3人でやるってきめたのに ～友だちと、先生と、環境と～ 1996 4歳児 20分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	この映画は、遊び上手なシュンスケ、アイディアマンのマネブ、おっとり屋のタイチの4歳児仲良し3人が、先生や友達、身近な自然や道具など、園内の様々な環境とかかわって遊びを展開している様子が記録されています。子どもたちの姿を通して、友達と、先生と、さらに環境とのかかわりについて探り、教師の援助や環境の構成の在り方について考えていきます。
文部省選定教育映像祭最優秀作品賞 わすれてできる？ ～友だちと先生の暮らしづくり～ 1997 5歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児にとって、学級は生活の場であり、先生や友達との暮らしづくりの場です。幼児は、先生や友達との信頼関係に支えられて、活動することの喜びや充実感、葛藤や挫折などをあじわい、発達に必要な経験を積み重ねていきます。 この映画では、5歳児11月ふじ組の子どもたちと先生の暮らしづくりが、ありのままに記録されています。自己を主張しながらお互いに相手を気遣う子どもたちの姿を通して、友達や先生との暮らしづくりについて考えてみましょう。
文部省選定 きょう、きてよかったね！ ～サトシのこだわりと自分さがし～ 1998 4歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児は、ものや人などの様々な環境と出会い、発見を楽しんだり、何かを試みたりする中で自分なりに納得し、それらを生活や遊びに取り入れ自らの世界を広げていきます。 この映画は、4歳児12月、林の組の子どもたちと先生の生活する姿がそのままに映し出されています。あくまでもミニ四駆にこだわるサトシが、自然、先生やヒロアキたちとの出会いを通して新たな世界をつくり始めています。 幼児のこだわりにつき合う教師のかかわりから幼稚園における指導について考えてみましょう。

文部省特選 ほんとうのおバケみたい ～レイカの友だちづくり～ 1999 4歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） 16ミリ ￥160,000 ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	4歳児レイカの先生や友達とかかわる過程では、「もの」が重要な意味をもっています。レイカは、「もの」に託する思いを教師に受け止めてもらうことで、心の安定を得て、自己の存在感を感じつつ、しだいに友達の遊びの中に入ることができるようになっていくのです。 この映画は、4歳児11月、桃組の先生と子どもたちの生活する姿がそのままに映し出され、そこから、教師の存在が幼児の友達づくりを支えていることを教えてくれています。
文部省選定 あしたね ～ゆれ動く心、4歳児～ 2000 4歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児が友達とつながる過程において、教師のかかわりとして大切なことは、幼児同士の出会いを見守りながら、葛藤やつまづきの体験を自分の力で乗り越えていけるようにすることです。 この映画には、4歳児11月たんぼ組の子どもたちと先生の生活する姿がそのままに映し出され、ゆれ動く友達関係の中で自己の世界を広げていく幼児の姿をみることができます。
文部科学省特選 ちっちゃいけどいい？ ～友だちを求めあうなかで～ 2001 5歳児 22分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児一人一人が自分の考えを表しながら、同時に友達の思いを受け入れていくためには、友達と一緒に活動しながら、喜びを分かち合う、悔しさや悲しみをこらえるなど、心を動かす出来事を共有することが大切です。これらの体験を通して、幼児は互いの感じ方や考え方に関心を寄せ、だんだんに相手のよさに気付いていきます。 このビデオは、夏休み明け、友達を求め合う5歳児の幼児たちと先生の生活がそのままに映し出されています。 幼児が、人間関係を学び、互いに認め合う、よりよい関係をつくりだすための教師のかかわりについて考えてみましょう。
文部科学省特選 迷路ごっこだよ ～伝わる喜びから伝えあう楽しさ～ 2002 5歳児 21分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	幼児同士が互いの思いを受け止め、伝え合う楽しさを味わうようになるためには、幼児一人一人のその子らしい表現を受容し、共感をもって接する教師の存在が不可欠です。このビデオには、5歳児12月の幼児たちと教師とのありのままの生活が映し出されています。教師の仲立ちによって、「伝わる喜び」から「伝えあう楽しさ」へ変容する幼児の姿をみることができます。
文部科学省特選 年長さんがつくったおばけやしき ～生活発表会に向けて～ 2003 5歳児 23分 幼稚園・保育所（現職教員） 教員養成系の大学・短大（学生） ビデオ版 ￥30,000 DVD版 ￥35,000	行事を計画する際には、教師自身が行事を通して幼児にどのような体験をさせていくのかについて、しっかりとした視点をもつことが必要です。また、幼児一人一人が行事に期待感をもち、主体的に取り組み、喜びや感動、達成感などを味わうことができるように、一人一人に応じたきめ細かな指導をすることも大切です。 このビデオには、5歳児11月、先生や友達と一緒に生活発表会に向かう姿がそのままに映し出されています。幼児同士がぶつかり合いながらも、アイディアも出し合ったりしながら、互いに認め合って成長する姿です。一人一人の思いを大切にし、それを支える教師のかかわりが、幼児たちに活動する充実感を与え、行事や園生活をより魅力あるものとしていることを読みとることができます。
文部科学省選定 ごめんね また こんどね ～4歳児のゆれる心～ 4歳児 22分 ビデオ版 ￥30,000	はじめての集団生活の中で、幼児は、友達が自分の思い通りには行動してくれないという現実と直面します。こうした体験を通して、相手の思いに気づき、自分の思いを主張することを学び、自立していきます。 このビデオには、友達とのつながりができ始めた4歳児の幼児たちと教師の生活が映し出されています。どの幼児も、友達との関わりや遊びへの取組などに、その子らしく自分の思いを表し活動しています。自分の視点と友達の視点の間で悩む、幼児の心の揺れ動きが伝わってきます。

文部科学省選定 チケットつくってきたんだけど ～ふくらむイメージ・支える教師～ 2005 4歳児 21分 ビデオ版 ¥56,700	幼児は、自発的な活動としての遊びの中で、心も体も精一杯動かしながら様々な体験を重ね、心身の調和のとれた発達の基礎を築いていきます。まさに、遊びは幼児期特有の学習です。 このビデオには、友達とのつながりができ始め、ごっこ遊びを楽しむようになってきた4歳児11月の幼児の姿と教師のかかわりをありのままに映し出しています。遊びのイメージをもちつつも、なかなか遊び出せないでいるまゆみが、教師の言葉や援助に支えられ、しだいに自己の存在が友達に伝わっていくことを感じていく姿を捉えています。
文部科学省選定 日本産業映画・ビデオコンクール部門賞 3年間の保育記録 第1巻 ①よりどころを求めて 2004/2005 3歳児前半 38分 ②やりたいでも、できない 2004/2005 3歳児後半 35分 DVD ¥38,095	① 3歳児前半、入園から夏休みまでのリョウガ君を見ていきます。幼児にとって、初めて保護者と離れる不安は想像以上に大きいものです。幼稚園で安心して暮らし始めるには、保護者に代わる心のよりどころが必要です。先生はどのようにして幼児の不安な気持ちを受け止め、心のよりどころになっていけばよいのでしょうか。 ② 3歳児後半のリョウガ君を見ていきます。2学期、子どもたちは次第に先生や友達のしていることに興味をもち、自分の世界を広げていきます。やりたい気持ちが強くなるにつれ、うまくいかないことや自分にできないことも出てきます。そんな時、先生はどのようにして子どもたちを支えていけばよいのでしょうか。
文部科学省選定 教育映像祭優秀作品賞 3年間の保育記録 第2巻 ③先生とともに 2004/2005 4歳児 46分 ④育ちあい学びあう生活のなかで 2004/2005 5歳児 57分 DVD ¥38,095	③ 4歳は友達との関係の中に、自分の世界を広げていく時期ですが、だれもが心に葛藤を覚える時期です。リョウガ君もなかなか自分から友達の中に入っていけません。幼児の心をほぐし、動き出させるためには、幼児の心に寄り添い、支える保育者の存在が何より大切です。 ④ 3年間の保育最後の5歳児のリョウガ君はたくさんの友達に出会い、刺激を受け、時にはぶつかり合いながら育っていきます。そうした子ども同士の関係を作っていくことが保育者の大切な役割です。リョウガ君が友達や先生と暮らした3年間を通して、幼児期の教育の大切なことを伝えます。

DVD版 幼児とのかかわりを考えるシリーズ A・B・C 全3枚

このビデオは、幼稚園の新規採用教員研修用の資料として、文部科学省幼児教育課が監修に当たり作成されたものです。ビデオ 10 作品をシリーズA（4 作品収録）・シリーズB（3 作品収録）・シリーズC（3 作品収録）の DVD 版 3 枚で研修用としても使用しやすくなりました。

シリーズA 価格 40,000 円（消費税別）

シリーズB 価格 30,000 円（消費税別）

シリーズC 価格 30,000 円（消費税別）

シリーズA

教 材 名	内 容 等
幼児とのかかわりを考える ①新しい先生とともに 1992 4歳児 20分	保育は、幼児理解にはじまります。幼児とのかかわりに戸惑う場面を通して、幼児理解の在り方を考えていきます。 <一日のはじまり><けんか、ケンカ><遊びの中で><かたづけ><お話の世界へ>の5つの場面で構成。
幼児とのかかわりを考える ②はじめての幼稚園 1993 4歳児 21分	登園、かたづけ、お弁当など、毎日の園生活で垣間見る幼児の思いにふれながら、その指導の在り方を考えていきます。 <なんで泣いているの？><もうおしまい><お弁当の用意><「あげちゃだめなの？」><みんなで一緒にやろうよ>の5つの場面で構成。
幼児とのかかわりを考える ③こんなことがおこったら 1994 4歳児 22分	園生活で起こる様々な出来事は、いずれもが幼児の発達にかかわる大切な場面です。生活の中で育つ姿やそのための援助を考えていきます。 <なかよくあそぼうよ><うわあ水びたし><いっしょに読めばいいじゃないか><まってあげるからね>の4つの場面で構成。
幼児とのかかわりを考える ④新しい生活がはじまって 1995 3歳児 20分	幼児の目には、園生活がどのように映っているのでしょうか。新しい園生活が始まって戸惑う幼児の姿から、幼児とともに園生活のリズムをつくり出すということを考えていきます。 <カバンじゃまでしょ？><こまったね><ちょっとまってね><どうしたの？><あしたまでとっておこうよ>の5つの場面で構成。

シリーズB

教 材 名	内 容 等
幼児とのかかわりを考える ⑤せんせい、見てて 1996 4歳児 20分	一人一人に応じていくためには、幼児一人一人のやっていることに温かな関心を寄せながらその思いを受け止めていくことが必要です。ある教師の二人の幼児とのかかわりを通して一人一人に応じる指導の在り方を考えていきます。 <何がやりたいの？><みんな、聞いて><気づかなくてごめん><シュンちゃんもやる？>の4つの場面で構成。
幼児とのかかわりを考える ⑥だって、やりたいんだもん 1997 4歳児 20分	幼児一人一人が、その子らしさを発揮していくためには、温かな雰囲気のある学級をつくり出すことが大切です。友達との出会いから始まる暮らしづくりを考えていきます。 <先生に言って><泣いてたらわからない><ケンタくん、どうぞ><シュンちゃん、乗る？>の4つの場面で構成。

幼児とのかかわりを考える ⑦せんせいは、トオルくんと つきあってるんだよ 1998 4歳児 22分	幼児の話に最後まで耳を傾け、行動を見守るという、教師としてのか かわりは、幼児との信頼関係を築き、充実した園生活をつくり出すこと につながります。幼児が語りかける言葉から、その心の揺れ動きを受け 止め、幼児とのかかわりを考えます。 <ぼく、ゴジラだよ><トオルくん、何にもいらない><遠足、どう だった？><トオルくんもピクニックごっこしたらどう？>の4つの場 面で構成。
--	--

シリーズC

教 材 名	内 容 等
幼児とのかかわりを考える ⑧ふたりだったら チョーさみしそう 1999 4歳児 24分	幼児の主体的な活動は友達とのかかわりの中で、より豊かになってい きます。幼児一人一人の心を受け止め、幼児同士のかかわりを深めなが ら、一人一人のよさを生かす指導の在り方を考えていきます。 <ぐちゃぐちゃになっちゃうよ><ついてくるな><どうやってつる の？><ずるい ずるい ずるい>の4つの場面で構成。
幼児とのかかわりを考える ⑨ここだからね せんせい 2000 5歳児 22分	幼児の主体的な活動を促すためには、幼児一人一人の思いや願いを受 け止め、それにそって教師が様々な役割を果たすことが必要です。幼児 理解に基づく保育について考えていきます。 <みんなの好きな名前がいいです><動物つくってるからごめん>< かわいいね><レジあるよ>の4つの場面で構成。
幼児とのかかわりを考える ⑩アリちゃんはアメリカへ いっちゃったの ～3歳児・5月の生活～ 2001 3歳児 21分	園生活に慣れ、安定した気持ちをもって生活するようになるために は、幼児一人一人の心の動きにそった教師のかかわりが大切です。 入園当初の3歳児の姿から、幼児理解に基づく保育について考えてい きます。 <アリちゃんは？><お弁当が泣いてるよ><片づけられない><ヨ ウタのだんご><ママのところへいく>の5つの場面で構成。

幼児理解にはじまる保育シリーズ 全5巻

このビデオは、幼稚園生活の中で新任の先生が幼児とかかわる姿をありのままに記録したものです。新しく幼稚園教員になられた方々が、このビデオシリーズを活用し、幼児理解を深め、幼児一人一人に応じる保育の基本について考え合い、実践力を高めることを目的として、文部科学省幼児教育課の監修の下、制作されました。ビデオに映し出される幼児一人一人の表情や言葉、動きなどから、幼児の思いや願いを捉え、幼児理解を深める教材として、わかりやすく編集されています。

教 材 名	内 容 等
幼児理解にはじまる保育 ①3歳児の世界 2002 3歳児 23分 VHS ¥15,000 DVD ¥15,000	新規採用教員が身に付けたい力は、幼児一人一人の内面への理解を深め、保育の中で起こる様々な状況に応じて適切に対応できる実践的指導力です。 このビデオは、入園当初の自分中心な3歳児の姿を捉え、幼児理解を深める視点から編集されています。 <ひとりじめしたいの？それとも思いやり？><友だちってなあに？友だちと一緒に楽しい？><一人一人のこだわりはどこまでつきあうの？><一人一人のリズムと園生活>の4つの場面で構成。

幼児理解にはじまる保育 ②せんせい だいすき 2003 4歳児 20分 VHS ¥15,000 DVD ¥15,000	保育の基本である幼児一人一人に応じる指導を行うためには、幼児の心の揺れ動きを感じ取り、その子らしさがどんな場面でどのような現れ方をするかに気付く必要があります。 このビデオは、入園当初の4歳児と新任の先生との生活が、ありのままに収録されています。幼児の表情や言葉、動きなどから、幼児の思いや願いを捉え、幼児理解を深める教材として、分かりやすく編集されています。 ＜アカリちゃん ありがとう＞＜甘えたいの？ それとも…＞ ＜お靴をとりにいくだけ？＞＜先に いただきます してていいからね＞の4つの場面で構成。
幼児理解にはじまる保育 ③ぎゅうにゅう できたよ ～子どもの思い・先生の願い～ 2004 4歳児 22分 VHS ¥15,000 DVD ¥15,000	幼児一人一人に応じた指導のためには、幼児の心の揺れ動きを感じ取り、その子らしいものの見方や考え方に気づくことが重要です。そのためには、保育記録を通して自分の保育をふりかえることや、保育の中での出来事を先輩や同僚と話し合うことが必要です。 ＜メガネつくろうよ＞＜みんなできれいにしよう＞＜みんなの顔をかいてほしいんだけど＞＜修理してたの？＞の4つの場面で構成。
幼児理解にはじまる保育 ④友だちと出会う 2005 4歳児 22分 VHS ¥15,000 DVD ¥15,000	保育を展開する中で、幼児一人一人がどのように感じ、どのような思いを持ち、どのように乗り越え、何を身に付けているのか、教師は、その幼児らしい行動の仕方や考え方を理解し、それぞれに応じた指導を行うことが大切です。 ＜6まいもってる すごいだろう＞＜かわいいひとは はいれない＞＜やろか ふたりで＞＜みどりのぬま つくってみる＞の4つの場面で構成。
幼児理解にはじまる保育 ⑤いっしょにやろうよ ～伝え合う気持ち・5歳児～ 2006 5歳児 35分 VHS ¥15,000 DVD ¥15,000	5歳児の後半、幼児たちは互いに影響し合い、人間関係を深めながら、共通の目的を見出して、仲間と一緒に主体的に幼稚園生活を展開するようになります。そのためには、幼児一人一人の思いを受け止めて、その思いをつないでいく教師のかかわりが何より大切です。 ＜子ども会で人形劇をしよう＞＜遠足バスはどこにいくの＞＜お客さんを呼んできた＞＜どうしてハルカちゃんやらないの＞の4つの場面で構成。

※表記については発表当時の表現としている。

問い合わせ先 岩波映像株式会社
TEL 03-5689-2601
FAX 03-5689-2685
e-mail:iwanami@iw-eizo.co.jp

研究代表

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

理事長 無藤 隆 (白梅学園大学大学院 教授)

執筆者

■プロジェクトリーダー

神長美津子 (國學院大學 教授)

■養成校学生と新規採用教員の不安や悩み等の質問紙調査

- | | |
|---------------------|---------------------|
| ・大佐古紀雄 (育英短期大学 准教授) | ・望月 文代 (育英短期大学 講師) |
| ・駒 久美子 (和洋女子大学 助教) | ・結城 孝治 (國學院大學 准教授) |
| ・島田由紀子 (和洋女子大学 准教授) | ・若尾 良徳 (浜松学院大学 准教授) |
| ・鈴木みゆき (和洋女子大学 教授) | |

■「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイド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

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ・大方 美香 (大阪総合保育大学 教授) | ・鈴木みゆき (和洋女子大学 教授) |
| ・大佐古紀雄 (育英短期大学 准教授) | ・望月 文代 (育英短期大学 講師) |
| ・柿沼 芳枝 (昭和学院短期大学 准教授) | ・柳 晋 (育英短期大学 教授) |
| ・神長美津子 (國學院大學 教授) | ・山下 文一 (高知学園短期大学 准教授) |
| ・駒 久美子 (和洋女子大学 助教) | ・結城 孝治 (國學院大學 准教授) |
| ・島田由紀子 (和洋女子大学 准教授) | ・若尾 良徳 (浜松学院大学 准教授) |

■ 研究協力者

- 岩城眞佐子 (中央区立月島幼稚園 園長)
- 大竹節子 (元品川区立二葉すこやか園 園長)
- 黒澤聡子 (前江東区立ちどり幼稚園 園長)

(アイウエオ順・敬称略)

編集後記

教員の指導力向上については、中央教育審議会や教員養成の研究会等で様々な議論されています。これからの教員には、「免許・資格があればよい」ではなく、「いかに専門家としての資質を磨いていくか」が問われています。まさに、教育行政の立場からすると、教育の質保証のためには、教員の指導力向上が重要であり、「どのような研修の場を提供するか」が、課題であると言えます。

今回は、新規採用教員研修に焦点を当てて、教員研修の在り方を考えました。改めて、園外園内の研修を通して、教員自身が自らの実践を振り返りつつ学ぶ姿勢を身に付けることが大事であることを確認しました。各自治体や研究団体等における研修担当の方々が、本研修ガイドブックを活用し、新規採用教員一人一人が「学び方を学ぶ」ための研修となるための企画を練り、実施していくことを期待しています。

幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅡ

－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－

2016(平成 28)年 3 月

保育教諭養成課程研究会理事長 無藤 隆

<事務局>

〒272-8533 千葉県市川市国府題 2-3-1

和洋女子大学 人文学群 こども発達学類

鈴木みゆき研究室

本報告書は、文部科学省の「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究」の委託費による委託業務として、＜一般社団法人保育教諭養成課程研究会＞が実施した平成 27 年度幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究の成果を取りまとめたものです。