

A Practical Study of In-Service Teacher Training
in Special Education at a Public Kindergarten (7)
: Development and the Effects of Communication
Notebook to Train Novice and Young Teachers in
Special Needs Education

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-08-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 藤枝, 静暁, 森田, 満理子 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/1098

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0
International License.



公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録（7）

— 初任者および若手教員の養成を目的とした特別支援連絡ノートの開発とその効果 —

A Practical Study of In-Service Teacher Training in Special Education at a Public Kindergarten (7)

Development and the Effects of Communication Notebook to Train Novice
and Young Teachers in Special Needs Education

藤 枝 静 暁・森 田 満理子

FUJIEDA, Shizuaki MORITA, Mariko

1. はじめに

2011年度より東京都北区の公立幼稚園では特別支援園内研修が導入されている。北区には2017年度現在、区立幼稚園が4園、こども園が1園ある。第一筆者は北区立A幼稚園（以下、A園）の特別支援園内研修を担当している。A園は4歳児クラスと5歳児クラスの2学年で構成されている。例年、各クラスには1～2名の特別支援対象児が在籍している。第一筆者は2011年度よりA園の特別支援園内研修を担当している。特別支援園内研修は年間5回あり、第一筆者はおおよそ2ヶ月に一度の割合でA園を訪問している。第二筆者は第一筆者のスーパーバイザーである。

特別支援園内研修当日の流れはTable 1の通りである。もっとも多くの時間をかけるのは、幼児の観察である。主たる観察対象は特別支援対象児である。第一筆者は彼（女）らの保育者との関わり、読み聞かせ場面や製作場面の様子、他児と遊んでいる時の様子、昼食の準備と食事の様子、降園時に保護者と

再会した時の様子などを観察しながらメモを取り、情報収集している。その情報は14：30からの保育カンファレンスで活用される。

これまで、筆者は年度毎にA園での活動をふり返り、そこで学んだことを紀要論文として報告してきた（藤枝・森田・新井, 2011, 2012, 2013, 2015a, 2015b, 2017）。第一筆者はA園の特別支援園内研修を継続して担当しているからこそ得られた学びがあると考えている。藤枝・森田・新井（2015a）の紀要論文は、担当し始めてから3年間の活動をふり返り、学びをまとめたものである。4年目から6年目までの最近3年間でふり返ると、以下の4つの学びがあった。

第一は、特別支援園内研修当日の数時間の観察だけでは、幼児の変化や成長を十分に把握することは難しく、工夫が必要ということである。人間の発達段階の中でも幼児期の成長は特に早い。2ヶ月前の訪問時と比べると、幼児の身体の成長はもちろん、遊んでいる時の表情、仲間に対して使う言葉、興味・関心の対象物、制作した作品などが大きく成長・

キーワード：幼稚園、特別支援教育、連絡ノートの開発、新人および若手教員

Key words : Kindergarten, Special Education, Development of Communication Notebook, Novice and Young Teachers

変化しているのである。個人の成長に伴い、小集団やクラス全体の雰囲気も変化している。

第一筆者は、幼児の観察は児童の観察よりも難しいと感じている。小学校には時間割があり、授業中の児童は決まった座席に着席していることから、観察しやすいのである。他方、幼稚園の一日は、活動に即して生活形態が変化して流れてゆく。

A園では、幼児一人一人が好きな遊びに取り組むことを大切にしている。特別支援園内研修のある日を例にあげると、観察対象である幼児1名は牛乳パックやトレイといった材料を集めてきて机上で製作に取り組んでいた。別の対象児は廊下で大きなブロックを連結させて電車に見立てて遊んでおり、また別の対象児は園庭で虫取り網を持って、虫探しをしていた。この状況かつ限られた時間内に、一人一人に時間をかけて観察することは難しい。

この課題に対して、第一筆者がしている工夫は、保育の妨げにならない程度に、保育者に幼児の最近の様子や成長した点、現在取り組み中の課題などを尋ね、教えてもらうことである。観察して得た情報と保育者からの情報を統合することで、幼児理解が深まる。また、保育者からの情報は、幼児を観察する際の視点にもなる。漫然と観察するよりも、観察対象児が誰と一緒にいる時、何をしている場面などポイントを決めて観察した方が幼児理解に必要な情報を得やすいのである。

第二に、第一筆者がA園に通園している(いた) 幼児のきょうだいと関わる機会が増えたことによって、幼児理解や保護者との関係づくりが円滑になってきたことである。きょうだいでも、A園に入園した最初の子どもの場合、その子についての情報やかかわり方をゼロから模索する必要があった。しかし、その弟妹が入園してくる時は、兄姉が在園していた時の様子やその時の保護者や家庭状況についての情報がある。弟妹への理解やかかわり方を模索するときには、それらが大きなヒントになる。

保護者との関係づくりにおいても、最初に入園した子どもの時よりも、その弟妹の時の方がより円滑にできるようになった。保護者の中には第一筆者に対して「弟（または妹）がお世話になります。」と声をかけてくれたり、卒園児の近況を話してくれる方もいる。こうした保護者の様子から、第一筆者が兄姉と関わっていたことが、保護者にとって一定の安心感につながっているのではないかと考えている。

その一方で、新たに入園した子どもを理解する際には、兄姉に関する情報にとらわれ過ぎないように気を付けている。きょうだいであっても、子ども一人一人は違う人間である。また、保護者の子育ての仕方や考え方についても、長子、中間子、末っ子の時によって変わって行くからである。幼児を観察すること、

Table 1 特別支援園内研修当日の流れ

時間	内容
9：10～9：30	副園長と打ち合わせをする
9：30～11：30	遊び、製作活動、行事の練習場面などの観察、保育者から幼児の情報を聴き取る
11：30～13：00	昼食準備、昼食時の様子を観察する
13：00～14：00	保護者からの個別相談に応じる、読み聞かせや降園場面の様子を観察する
14：00～14：30	保護者が迎えに来て、園児が降園する
14：30～16：00	保育コンサルテーションをおこなう

保護者の話を傾聴することが幼児理解と保護者との関係づくりの基本であると心がけている。

第三は、保護者との個別相談を通じて、保護者支援ができるようになったことである。藤枝・森田・新井(2015b)で報告したように、第一筆者は5年目から保護者から要望があった場合、個別相談を行っている。幼児期は児童期以降と比べると、親子が共に過ごす時間が多いことから、親子の結びつきや相互作用が強い。つまり、親子の行動や思考のパターン、感情表出の仕方などが似ていることが少なくないのである。実際、保護者の子どもへの接し方とその子どもの仲間への接し方がよく似ていることがある。

特に、子育てに関する悩みや困り感を抱いている保護者や精神的なサポートを必要としている保護者を援助することは、子育て支援だけでなく、保育者支援にもつながる。保育カウンセラーとして長年活動している滝口(2008)は、保護者を支援することは究極的には保育者を支援することであると述べている。保護者の話を聴くことは、保護者の不安が減少し、安心感が増える。その結果、保護者が保育者に対して思いやりの気持ちを持って接するようになるからである(藤枝・森田・新井, 2017)。

第四は、人事異動によるA園の職員が交代した際に、第一筆者が初期の頃と比べて速やかに対応できるようになってきたことである。公立学校においては人事異動は不可避なことであるだけに、これは重要なことである。藤枝・森田・新井(2015a)で述べたように、これまでにA園においても保育者の人事異動が複数回あった。幼稚園現場において、保育者が主体であり、第一筆者は保育者をサポートすることが役割の一つである。サポートの

有効性を高めるためには、両者の人間関係が構築されていることが前提となる。それゆえに、第一筆者は新たに着任した保育者の保育内容を観察したり、会話をしながら、できるだけ早い時期に人間関係を作るよう心がけている。

このように最近の3年間の自らの活動を振り返ることは学びを明らかにする他に、第一筆者の学び続ける意欲の向上と職務に対する自己効力感の獲得にもつながっている。

2. 問題と目的

今日の社会では、グローバル化や情報化、少子高齢化など急激な変化が起こっている。こうした社会状況の変化にともない、教育専門職としての教師には、教職生活全体を通じて実践的指導力を高めるとともに、探究力を持ち、学び続けることが期待されている(八尾坂, 2015)。

「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について(答申)」(中央教育審議会, 2012、平成24年8月)では教育に関する現状と課題として「グローバル化や情報化、少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、高度化・複雑化する諸課題への対応が必要となっており、学校教育において、求められる人材育成像の変化への対応が必要である。これに伴い、21世紀を生き抜くための力を育成するため、これからの学校は、基礎的・基本的な知識・技能の習得に加え、思考力・判断力・表現力等の育成や学習意欲の向上、多様な人間関係を結んでいく力や習慣の形成等を重視する必要がある。これらは、様々な言語活動や協働的な学習活動等を通じて効果的に育まれることに留意する必要がある」ことが指摘され、「今後は、このような新たな学

びを支える教員の養成と、学び続ける教員像の確立が求められている。」と対応策が示された。その後、文部科学大臣は平成26年7月に中央教育審議会に対して「これからの学校教育を担う教職員やチームとしての学校の在り方について」を諮問した。

諮問を受けた中央教育審議会（2015）は平成27年12月に「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）、以下H27答申と略す」を提出した。H27答申では、教員の資質能力向上を目的として、①教員研修に関する改革の具体的な方向性、②教員採用に関する改革の具体的な方向性、③教員養成に関する改革の具体的な方向性、④新たな教育課題に対応した教員研修・養成、⑤教員の養成・採用・研修を通じた改革の具体的な方向性、⑥教員免許制度に関する改革の具体的な方向性、⑦教員の資質能力の高度化に関する改革の具体的な方向性の7つが示された。

この中でも、第一筆者は特別支援園内研修に関わっていることから、①教員研修に関する改革の具体的な方向性に関心を持っている。H27答申によると、①教員研修に関する改革の具体的な方向性とは、「教員は学校で育つ」ものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる、と記されている。具体的な中身は、①継続的な研修の推進、②初任者研修の改革、③10年経験者研修の改革、④研修実施体制の整備・充実、⑤独立行政法人教員研修センターの機能強化の5つである。

藤枝・森田・新井（2017）の紀要論文では、

上記の中でも①継続的な研修の推進と②初任者研修の改革に着目した。新任および若手教員への紙面上でのインタビューを通じて、彼女らが特別支援園内研修の中で何を学んでいるのかを明らかにした。その結果、特別支援園内研修が果たしている役割と特別支援園内研修に参加している初任教員の学びの中身を明らかにすることができた。

本稿においても引き続き、初任者研修をテーマとする。その理由は公立学校現場においては、初任者が急速に増加している状況が続いているからである。文部科学省有識者会議（2016）による「今後の小中学校教員需要の動向について」の資料から、ここ10数年間の間に小・中学校の教員の採用数は大幅に増加していることが分かる。これは、団塊世代の教員の退職に伴い、新規採用者が増加したからである。小・中学校だけでなく幼稚園教員採用数に関しても、ここ数年は増加傾向にある。たとえば、東京都特別区のH25、26年度の採用者は40数名であったが、H27、28、29年度は連続して60名以上の採用があった。

初任者の増加に伴い、職員室の年齢構成も変わってきている。文部科学省は学校の教員構成並びに教員の個人属性、職務態様及び異動状況等を明らかにすることを目的とした学校教員統計調査を3年ごとに実施している。その最新版は平成25年度学校教員統計調査結果である（文部科学省、2015）。それによると、公立幼稚園の教員の平均年齢は3年前の調査結果では42.4歳であったのが、今回は41.6歳へと下がっている。その年齢構成については50歳以上の比率が36.3%から31.6%へ下がる一方で、30歳未満の比率は20.6%から22.6%へと上昇している。

A園の職員室においても新人または若手教

員が占める割合が年々高まっている。A園のH28年度の教員構成をTable 2に示した。H28年度のA園のクラス担当教員4名のうち3名は5年以内の若手教員である。こうした状況からも、引き続き②初任者研修の改革に着目する意義があると言える。クラス担当教員以外には、未就園児の会を担当する教員1名と副園長および園長が在籍している¹⁾。この3名はいわゆるベテランである。

H27答申では、こうした状況について「近年の教員の大量退職、大量採用の影響等により、教員の経験年数の均衡が顕著に崩れ始め、かつてのように先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況があり、継続的な研修を充実させていくための環境整備を図るなど、早急な対策が必要である。」と課題が指摘されているものの、具体的な対策や方法は示されていない。

そこで、本稿では、H27答申にある「先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承をうまく図ることのできない状況」という課題に注目し、①先輩教員が初任者および若手教員の育成にどのように取り組んでいるか、②先輩教員の視点から、特別支援園内研修が若手教員の育成において果たしている役割を明らかにすることを目的とする。

Table 2 H28年度クラス担当教員

	担任教員 (正規雇用)	支援員 (年度毎の雇用)
4歳児 クラス	新卒2年目、女性	新卒1年目、女性
5歳児 クラス	新卒5年目、女性	他区より異動、 12年目、女性

3. 方法

(1) 調査対象者と依頼内容

A園の職員構成より、先輩教員に該当する

のは副園長である。副園長はH27年度に同区内の他の公立幼稚園よりA園に異動してきた。異動の際に、副園長に昇任した。

依頼内容は、「文科省が主張している『先輩教員から若手教員への知識・技能の伝承』という目的に迫るために、副園長先生が日々の仕事を通じて(OJT)、新任者および若手教員の育成上の工夫や実践知について教えてください。また、年間5回の特別支援園内研修が果たしている役割、期待される役割について、副園長先生がお考えになっていること、感じていることがありましたら、教えてください」であった。

(2) 調査方法と調査時期

調査方法は、藤枝・森田・新井(2017)と同様に、紙面でのインタビュー法を採用した。副園長への調査依頼時期はH28年12月であった。回答期限はH29年3月末としたが、それよりも早いH29年2月にA4一枚による回答が提出された。

H29年7月末に、追加調査として、第一筆者による副園長への直接インタビューが実施された。紙面による回答は具体的かつ簡潔に書かれており、第一筆者はその内容を概ね理解できたが、以下の理由から追加調査を行った。まず、副園長の初任者および若手教員の育成に対する考え、保育において工夫していることをより詳細かつ正確に把握できることである。次に、第一筆者が回答の内容に興味を持ち、詳しく知りたいと思ったからである。

(3) 倫理的配慮

第一筆者が園長と副園長に本研究の目的を告げ、調査協力を依頼し、同意を得た。本研究への協力が副園長としての業務を妨げたり

負担とならないようにすること、私的な時間を費やすことが無いように可能な限りの配慮をした。具体的には、紙面によるインタビュー法を用いたこと、多くの回答を求めないこと、回答期間に余裕を持たせたことである。直接インタビューに関しては夏休み中に行った。紙面によるインタビュー法には調査対象者が都合の良いときに回答することができるという利点がある（藤枝・森田・新井, 2017）。

4. 結果と考察

紙面でのインタビュー法に対する副園長の回答をTable 3に載せた。その内容から、副園長がA園の現状と課題を分析し、具体的な対策を立案および実行し、その成果を分析していることが分かる。第一筆者は回答を読み、副園長が保育に関する経験、知識、技能を初任者および若手教員に伝えたい、個の育成にとどまらずA園のチーム力を高めたいという思いをもち、日々の保育に取り組んでいると感じた。

(1) 全体考察

第一筆者が回答の中で最も注目したのは特別支援連絡ノートの開発と活用である。したがって、直接インタビューの際には、このノートに関わる質問が中心となった。その内容はTable 4に載せた。紙面による回答と直接インタビューの内容から、特別支援連絡ノートには保育実践上のPDCAサイクルを促す機能があると考えられる。具体的には以下の3つの機能があると考えられる。

1つ目は、初任者および若手教員が自分の保育や個別支援を手書きで記述すること、つまり、文字を使って言語化することによって、自分がその場面で幼児の姿をどのように理解

していたのか、個別支援や学級集団の保育のねらいはどこにあったのかを振り返る作業が行われていることである。

理想を言えば、保育者は保育中であっても、時間をかけて思慮したり保育者同士で話し合った上で幼児に対応することが望ましい。しかし実際は目の前の幼児への対応に追われ、そのような対応は困難である。ベテラン保育者である古庄（2004）は、それまでの経験やそのときの状況から瞬時に判断していると述べている。その際に、保育者に戸惑いや困り感が生じたとしても、その場では考える時間やゆとりは無い。保育終了後でも、保育者が意図的にそのことを振り返ろうとしなければ、忘却してしまうであろう。このような経験を繰り返しても保育力は向上しない。それどころか、保育者が再び同じような状況に遭遇したと時に、また「うまくできなかった」という体験をすれば、保育者の疲労感や次第に増して行き、保育に対する自己効力感も低下していく。その結果、「自分は保育に向いていない」「保育ができない」というネガティブな思考が生じる恐れもある。こうしたリスクを予防するためには、‘保育のしっばなし’ではなく、日々の保育実践とふり返りがセットで行われることが求められる。特別支援連絡ノートはこれを実現できるツールなのである。

2つ目は、副園長が特別支援連絡ノートを読み、コメントを入れ、当人にフィードバックをする、いわば紙面上でのスーパービジョンといえる機能である。初任者および若手教員が行った保育や個別支援に対して、より豊かな保育経験と知識を持つ副園長が不明なところや分からないところを問いかけることによって、より深い考察が促される。良かったところを指摘された場合には、初任者および

Table 3 副園長への紙面インタビューに対する回答

<H28年度における本園の初任者および若手教員の現状>

本園は、昨年度より新規採用教員を迎え、5年目の若手教員がリーダーシップを取りながら保育を進めている。若手教諭は、これまでの教えてもらう立場から教える立場に変わり、自分自身も日々の実践の中で成長しながら新規採用教員を指導するという役割を担い、保育の知識や技能の伝承が課題となっている。若手教員が自己を発揮しながら実践力を身に付けていくための指導の在り方、担任と特別支援介助員との連携など、組織を活性化させて改善を図る必要がある。

初任者および若手の教諭が教育の質の向上を目指していくための特別支援園内研修の役割について、本園の取り組みを述べる。

<本園の課題>

①若手の担任や特別支援介助員は、特別支援児への援助や手立てを具体化するのが難しい。②限られた時間の中で、教職員同士の連携を図り共通理解することが難しい。

<具体的方策>

①特別支援連絡ノートを作成し、共通理解のツールとして活用する。

・特別支援介助員は、幼児の姿や援助をノートに記述し、担任・副園長も加筆して共有する。朝会で、介助員と担任から支援の方法を伝え、全教職員で共通理解を図る。

②年5回の特別支援研修の機会を設け、全教職員の共通理解を図る。

・特別支援連絡ノートに記載された内容を個別の指導計画にまとめ、特別支援研修会時に全教職員で実態把握・具体的な援助を明らかにする。

・藤枝先生のご指導を受けながら担任と、特別支援介助員、運営補助員、管理職が、特別支援対象児への指導の在り方について共通理解を図る。

<成果>

①若手教員は、特別支援連絡ノートに、ねらいにそった援助の在り方を順序立てて記述していく中で、具体的な援助が視覚化するとともに、朝会の時間を共通理解の機会に利用したことで、限られた時間の中でも、他の職員とも情報を行き交わせることが日常化し、教職員全員がチームとして一人一人の子どものことを考えていくという体制が整った。

②年5回の特別支援研修会では、様々な立場の教員と互いの意見を交わす中で、教員自身の思いを自分の言葉で発信する力がつき、幼児発達段階や成長の過程を丁寧に追いながら、具体的な援助の在り方を明らかにすることができた。また、講師の先生からの助言を受けて、幼児の心の奥の思いに迫る考察が促され、翌日からの保育の中でも新たな視点で援助の在り方を考えることにつながり、特別支援連絡ノートに書く内容も深まってきている。

<最後に>

この研修の中で、担任や特別支援担当教員などの若手教諭が、保育の質を高めるとともに、園全体の組織力を高めていくことになった。これは、5回の研修を積み重ねる中で、講師の先生にご指導いただきながら、いつも教師の思いを受け止めていただけるという安心感が基盤となり、教師自身も自分の考えを素直に発信することにつながったと考えられる。教師が自分の保育をありのまま語り、それを教職員全員で共有する営みが、教師の資質向上につながると考える。

また、特別支援研修会の日を相談日として位置付け、保護者が講師の先生に子育ての相談をすることができる機会を設定したことは、保護者にとっても、臨床心理の視点から助言していただけるため、大きな安心となっている。

若手教員にとって大きな自信につながる。

3つ目であるが、このノートが教職員同士の情報交換と共通理解ツールとしての機能を果たしていることである。保育中、担任教員と支援員は常に一緒にいるわけではない。支援員は特別支援対象児のそばにすることが多い。担任教員は学級経営者という立場であるゆえに、学級全体を見ながら保育している。したがって、保育中の幼児の様子に関して、お互いに知らないことや見えていないこともある。

特別支援連絡ノートに幼児の様子を記入することは、この課題をある程度補うことができる。また、その時に支援員や担任教員がどのようなことを考えていたか、どのような支援を行ったかを記すことで、お互いの保育について理解し合うことができる。

その他に、第一筆者が注目したのは職員朝会の場の活用である。これもA園の独自の方法である。これには2つの機能があると考えられる。

一つは、発表者である教員の考えが他の教員に伝わることである。思考は可視できないだけに、言葉を用いて言語化することによって初めて他者に伝わる。Table 2の通り、年長と年少の各クラスを担当しているのはそれぞれ2名の教員である。2名のみで担当しているからこそ、日頃の意思疎通と信頼関係が大切である。一日の保育が始まる前の朝会の時間にそれぞれの発表を聞くことによって、相手が考えている保育目標や保育内容がわかる。これは相手への信頼感と一緒に保育をすることへの安心感につながると考えられる。一緒に担当する2人の間に信頼関係が築かれていればこそ、保育中に気になる出来事が生じたり、どう対応したら良いか迷った時に、気軽に聞いたり、相談することができると考えられる。2名の人間関係の良好さは、クラスの幼児たちや保護者にも雰囲気として伝わり、安心感をもたらすであろう。

もう一つは、他のクラスとの情報交換の場としての機能を果たしていることである。教員はお互いのクラスの発表を聞くことによって、担当クラス以外の子どもの最新の様子を知ることができる。A園の教員全員が4歳児と5歳児の両クラスの子どもの顔と名前を覚えており、特徴についてもある程度把握していることから、その情報に基づいてお互いに個別支援や学級集団の保育について助言しあうことができる。教員同士がより良い指導の方向性を探る関係性を築くことは、副園長のA園のチーム力を高めたいという思いの実現につながると考えられる。

初任者および若手教員は年間5回の特別支援園内研修の場においても、日頃の自分の個別支援や保育実践を発表し、その考察について話し合っている。したがって、毎日の朝会

での発表は短期目標の確認、特別支援園内研修での発表は長期目標の確認の場として機能していると言える。

（2）回答紙面の各項目に対する考察

回答紙面の冒頭の内容から、保育者としての勤務経験が5年目の教員がより若い教員や初任者を指導するという役割を担っている様子が分かる。これは、公立学校の教員の年齢構成のうち30歳未満の比率は公立幼稚園が22.6%、公立小学校が15.2%、公立中学校が14.0%、公立高等学校が9.0%であり、公立幼稚園は他の公立学校と比べて若手教員が多い（文部科学省, 2015）というデータを裏づけるものである。

5年目の教員が後輩を指導するという立場になった時に、自分自身も保育者として勉強中であることから生じる戸惑いや年齢がさほど変わらない後輩に対する遠慮が生じるかもしれない。また、相手に幼児の様子や保育状況を伝えることや説明することは簡単なことではない。副園長はこうした課題があることを踏まえた上で、5年目の教員をサポートしたり、教員同士が連携しやすいように園内環境を整備しているであろう。

<本園の課題>は2つあげられている。

一つは特別支援児に対する具体的な保育方針を立てることの難しさ、もう一つは教員同士が連携するための時間を確保することの難しさである。

前者であるが、保育現場では特別支援対象児や気になる子どもが増えており、保育者がその対応に苦慮していることが報告されている（第二次村山科研子育て支援に関する共同研究プロジェクト, 2009；藤枝・森田・新井, 2011）。岡野・牧野（2016）は保育経験が6

Table 4 副園長への直接インタビューの内容

質問1	幼稚園現場では、特別支援連絡ノートの存在や利用は一般的なのですか？
回答1	そうではないと思います。A園独自のノートです。
質問2	これまでも特別支援連絡ノートを使用されていたのですか？
回答2	いいえ。A園に赴任後、特別支援連絡ノートを使うようになりました。
質問3	特別支援連絡ノートを開発した背景を教えてください。
回答3	職員室の教員全員が特別支援対象児に対する支援の方向性を共通理解する必要があると感じたからです。支援員、担任教員それぞれが思いを持って保育していますが、その思いを言葉にして伝え合う機会や時間が確保しづらかったため、保育や支援の方向性について共通理解できていませんでした。これを補うための手段として特別支援連絡ノートを思い付きました。
質問4	特別支援連絡ノートの目的は、保育者が自分の思いを言葉にすることと、個別支援の方向性を共通理解することと考えて良いですか？
回答4	その通りです。支援員、担任教員、副園長それぞれが特別支援対象児への理解と支援の方法を特別支援連絡ノートに記すことで、それぞれの考えをすり合わせることによって、支援の方向性が見えてくるようになりました。
	支援員または担任教師が子どもへの支援を行っている時に、迷ったり、難しさを感じています。その時その場で話し合うことができれば、解決できることもあります。しかし、保育中はその時間がとりにくいのが実情です。そのときに話し合うことができなければ、もやもやした気持ちのまま保育時間が終了し、支援員は勤務時間が決まっているので、帰宅することになります。これを繰り返しても保育力はつきません。支援員が特別支援連絡ノートにその時の気持ちを記すことで、後で担任が読み、コメントを入れます。さらに、私がそれを読み、コメントを入れたり、アドバイスをしています。これが日常的になったことで、特別支援対象児への理解や支援方法が可視化され、共通理解できるようになりました。
質問5	話を伺い、特別支援連絡ノートが、副園長から支援員の個別支援や担任教師の保育へのスーパービジョンの機能を果たしていると感じました。
回答5	そうだと思います。特別支援連絡ノートがあるおかげで、副園長が支援員や担任教師に対してその日に気がついたことをその日または翌日に、アドバイスできるようになりました。
質問6	具体例を教えてください。
回答6	たとえば、特別支援対象児が砂場で遊んでおり、支援員がそばに付き添っていました。支援員はその時の子どもの姿と感じた難しさを特別支援連絡ノートに記入していました。私もその場において支援員と子どもの関わりを観察していましたので、子どもにとって何が分かりにくかったのか、支援員はどう声をかければ良かったのかを、特別支援連絡ノートを介してアドバイスしました。

-20年の中堅保育者、保育経験21年以上のベテラン保育者でさえも不安を感じていると報告している。したがって、保育経験が5年以内の初任者および若手教員は特別支援児への援助や手立てを試行錯誤しながら模索中であり、具体化に至っていないのが実情であろう。

後者からは、保育者同士が保育中に相談したいと思っても、その時間が確保できないという幼稚園現場の多忙な状況が伝わってくる。これに関連した話題として、正規雇用である担任教員と非常勤雇用である支援員の勤務時

間異なることにも言及しておく必要がある。支援員の勤務時間は8時30分より14時30分までであり、担任教員よりも短い。

これまでの様々な先行研究より、幼児期の社会性、対人関係の発達や社会的適応のあり方が、後の子どもの健全な発達に大きな影響を与えていることが明らかにされてきている(佐藤, 2015)だけに、雇用形態や勤務時間に関して幼児教育の一層の充実が求められるところである。

<具体的方策>では2つの方策が挙げられ

ている。

特別支援連絡ノートと年間5回の特別支援園内研修の活用である。2つに共通する目的は職員室の全教員が特別支援対象児への支援方法を共通理解することである。また、共通理解した上で行った保育実践を、特別支援園内研修の場で検討し、幼児理解を深めたり必要ならば支援方針の修正につなげることである。

<成果>として2つが挙げられている。

一つ目はA園のチーム力の向上である。一人一人がそれぞれ保育をしていた状況から、特別支援連絡ノートの導入、朝の会での発表と特別支援園内研修の活用によって、全員が個別支援と保育のねらいや手立てを共有した上で、日々の保育に向き合う状況へと変化したのである。

二つ目は担任教員と支援員が援助の在り方と自分自身の思いを自分の言葉で発信する力がついたことである。具体的には記述力と発話力の2通りの表現力が向上したと言える。記述力は、特別支援連絡ノートに日々の自分の思いや保育実践、また、援助の在り方を順序立てて記述することによって養成されたと考えられる。発話力は、毎日の朝会の時間に援助方針を発表していること、また、年間5回の特別支援園内研修の場で、自らの日頃の個別支援や保育実践を発表してきたことによって養成されたと考えられる。記述するための時間と発表する際の時間は、どちらも十分にあるわけでは無い。限られた時間の中で、自らが伝えたい内容をまとめ、他の教員が分かるように表現しようと繰り返し練習した成果と考えられる。

ところで、現代社会ではパソコンやスマートフォン、SNSが普及し、自分の手で書くこと

や口頭で発表する機会が減っている。坂東(2016)は、大学教育に関してであるが、教育の一部に意図的に手書きを取り入れることで、より効果的な学びになる可能性があることを指摘している。たとえば、キーボードによる入力作業よりも手書きの方が学習の理解を深め、記憶にとどめる効果が高いと述べている。特別支援連絡ノートへの手書きによる記述や朝会や特別支援園内研修の場での口頭発表は、幼稚園現場のOJTを通じた初任者および若手教員の育成においても、自分の手で書くことや自分の言葉で話すことの重要性和必要性を実証するものであると言える。

<最後に>では、特別支援園内研修における第一筆者の役割が明らかにされている。第一筆者が心がけていることは、保育者の話をよく聞いた上で、サポートしたり勇気づけることである。具体的には、保育に対してダメ出しではなく、良い出しをする。ダメ出しは否定的な言葉をかけ、保育者の意欲や勇気をくじくことである。良い出しは保育の中の良かったことを言語化して伝え、保育者の意欲と自信を向上させることである。

ある日の観察で、保育者がとても優れた働きかけをしている場面があった。保育者の働きかけによって、その子の不安そうな表情が安心した柔らかい表情へと変わったのである。しかし、保育者自身はその子の表情を観察できない位置にいたために、その変化に気がついていなかったようであった。そこで、第一筆者は保育カンファレンスの場でそのことを伝えた。指摘された保育者は「そうだったんですか」と驚きの表情で聞いていたが、次第に嬉しそうな表情へと変わった。新任者および若手教員はこうした経験を重ねることによって、経験に裏打ちされた確かな見通しを

公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録(7)

持ちながら保育できるようになると考えられる。

本稿の冒頭で、第一筆者の保護者への支援について報告した。副園長のコメントからも、それが保護者支援に値することが書かれている。また、第一筆者の特別支援園内研修での活動がA園の教員の資質向上および保育に貢献していることが述べられている。第一筆者は、副園長から自分の活動を言語化して認められることによって、自信や自己効力感が高まることを実感することができた。

5. 今後の課題

本稿の目的は、①先輩教員である副園長が初任者および若手教員の育成にどのように取り組んでいるか、②副園長の視点から、特別支援園内研修が若手教員の育成において果たしている役割を明らかにすることであった。この2つの目的は概ね達成することができた。今後の課題は、①に注目し、初任者および若手教員は、特別支援連絡ノートと朝会での発表をどのように受け止めているか、これらを活用することによって、保育者として変わった事、自己成長したと感じている事を明らかにすることである。

注

- 1) A園は区立小学校の敷地内にあり、小学校の校長が園長を兼務している。園長はH28年度とH29年度で交代した。副園長はH28年度とH29年度共に同一人物である。

引用文献

坂東宏和 2016 ペタ語義：「手書き」を活かした教育を 情報処理, 57 (7), 665-665.

中央教育審議会 2012 教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について (答申).

中央教育審議会 2015 これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～ (答申).

第二次村山科研子育て支援に関する共同研究プロジェクト 2009 保育・子育てに関する第二次全国調査報告書 平成20年度科学研究費補助事業基盤研究(B) 課題番号19330179.

藤枝静暁・森田満理子・新井邦二郎 2011 公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録 川口短大紀要, 25, 165-174.

藤枝静暁・森田満理子・新井邦二郎 2012 公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録(2) 川口短大紀要, 26, 167-177.

藤枝静暁・森田満理子・新井邦二郎 2013 公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録(3) 川口短大紀要, 27, 223-232.

藤枝静暁・森田満理子・新井邦二郎 2015a 公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録(4) - 3年間の活動の振り返り - 埼玉学園大学臨床心理カウンセリングセンター紀要, 1, 14-20.

藤枝静暁・森田満理子・新井邦二郎 2015b 公立幼稚園における特別支援園内研修の実践記録(5) - 保護者への個別面接の振り返り - 埼玉学園大学紀要 人間学部編, 第15号, 215-222.

藤枝静暁・森田満理子・新井邦二郎 2017 公立幼稚園における特別支援園内研修の実践 記録(6) - 学び続ける教員像の確立を目指した基礎研究 - 埼玉学園大学臨床心理カウンセリングセンター紀要, 3, 1-9.

古庄範子 2004 特別講座 実践記録の書き方・生かし方——記録を書き続けると発達がわかり子どもの心が見えてくる(特集 第43回全国保育問題研究集会・報告) 季刊保育 問題研究, 209, 162-172.

文部科学省 2015 平成25年度学校教員統計調査(確定値)の公表について.

- 文部科学省有識者会議 2016 今後の小中学校教員
需要の動向について.
- 岡野雅子・牧野友里 2016 「気になる子ども」に
対する保育者の支援について ―保育経験年数
に着目して― 一般社団法人日本家政学会研究
発表要旨集, 68, 55.
- 佐藤正二 2015 実践! ソーシャルスキル教育幼稚
園・保育園 図書文化.
- 滝口俊子 2008 第13章 保育臨床フィールドワー
ク 滝口俊子・山口義枝（編） 保育カウンセ
リング 財団法人 放送大学教育振興会 149-
158.
- 八尾坂修 2015 学び続ける教師を継続的に支援す
る必要性 九州大学大学院人間環境学府（教育
学部門）教育経営学研究室教育法制論研究室
教育経営学研究紀要 (17), 1-3.

謝辞：本研究に多大な理解と協力をくださったA園
の園長先生、副園長先生、先生方皆様に感謝申し上
げます。

H29.9.20提出