

アメリカ合衆国コロラド州における保育者の キャリアアップを支えるシステムの構築

～園評価及び専門性指標、専門研修、養成教育を連動させる試みの調査報告～

A report on Early Childhood Education Quality Improvement System to support professional development of early childhood staff in State of Colorado, U.S.A.

内 田 千 春
UCHIDA Chiharu

要約

本研究では、アメリカ合衆国コロラド州の園評価及び保育者の専門性指標と連動した研修システム開発に関する調査を報告する。調査は、2016年9月にインタビューと資料収集、観察による現地調査を行った後、2017年9～12月に追加の資料収集を行った。本報告では2017年時点での園評価（CS-QRIS）の概要、3歳から3年生までの教員からリーダーのための専門性コンピテンシー（P3PDS）の基本理念、この2つを活用した認定研修プログラム認定システム（PDIS）の基本理念と仕組みを概観した。これらの開発過程では、全体を調整する諮問委員会や各指標の作成委員会には、全てのステークホルダーが参加しながら、制度や保育観の差異を超える工夫が行われていた。また基準が低い制度の底上げを無理なく行う仕組みづくりのために、保育者や園への研修補助金を含めた国や州からの予算の獲得への努力が戦略的に行われた。その結果、就学前の教育・保育が様々な法律・制度に基づいて行われており、保育者の資格要件も様々な中で、園評価と保育者・教員研修システムの構築作業を通して、ユニバーサルな保育施設の質基準と保育者の専門性コンピテンシーの共有が図られていた。最後に、実際の研修例を観察調査から報告し、日本の研修システムや保育文化と比較検討した。

キーワード：就学前教育・保育 専門研修 コンピテンシー 保育職員 アメリカ合衆国

Keywords: Early Childhood Education and Care, Professional Development, Competencies, Early Childhood Workforce, the United States of America

1. 問題意識と研究の目的

本研究では、アメリカ合衆国コロラド州の園評価及び保育者の専門性指標と連動した研修システム開発に関する調査を報告する。コロラド州の事例には、次の3つの意義があると考えられる。第1に、アメリカの保育の仕組みは、日本と同様に複数の制度が併存し、様々な形態の保育・就学前教育が行われていることから日本にも参考になると考えられる。第2に、NAEYC（全米保育学会）の2016年夏の全国大会の全体シンポジウムで取り上げられたアメリカ国内で注目されているモデルであることである。本報告を通して、なぜモデルとして注目されたのかも含めて考察する。第3に、研修システムを保育者の資格要件の高度化・養成教育と結び付けていることである。そこで、本研究では、次の3点を中心に調査した。

- ①ケア対象のニーズによって管轄が異なる分断型制度をとるアメリカで、研修システムをどのように統合していこうとしているのか
- ②開発された指標の概要と特徴はどのようなものであるか
- ③取り組みを成功に導いた要素と制度開始後の課題は何か

最後に、日本で進められている保育士のキャリアアップ研修システムや幼稚園教諭の研修制度に参考になる点を含めて考察する。

2. アメリカの保育者養成及び専門研修の現状と課題

(1) 分断型の制度 (Split System) の持つ課題

アメリカ合衆国の保育は、一般に小学1年生の1年前の学年をキンダーガーデンと呼び義務教育としている州が多い。就学前の施設は、健康と福祉課 (Department of Health and Human Services (HHS)) の管轄だが、特別支援やキンダーガーデンは教育課 (Department of Education) が管轄している。

就学前の幼稚園に近い就学前教育施設をプレスクールと呼び、3時間から半日の、遊びを中心とした保育を行っている施設が多い。民間立が主である。同じプレスクールでも、社会経済的に不利な家庭背景を持つ子どもたちにターゲットを絞り、他の社会福祉サービスを一緒に提供するヘッドスタートや、発達に課題がある等の理由で特別な支援が必要な子どもへの療育を行うプログラムも含まれる。特別支援のプログラムは、定型発達を示す子どもたちと共にインクルージョンで行われることが多い。

長時間の託児が必要な家庭は、プレスクールではなく保育所にあたるチャイルド・ケア・センターや小規模のチャイルド・ケア (家庭的保育にあたる) を使う。プレスクールを併設しているチャイルド・ケアもある。必要な時間だけベビーシッターを雇い自宅での託児を依頼する家庭もある。これまで公的資金によって運営されているのは特別支援とヘッドスタートのみで、プレスクールやチャイルド・ケアは家庭の負担が大きい。従って中流家庭の中でも比較的収入が少ない家庭では、夫婦の勤務時間を調整したり、ベビーシッターやプレスクールと親戚・友人によるケアを組み合わせたりしながら育児をしている。こうした地域資源を活用するケアでは、人的ネットワークが狭くなりがちなので

り親家庭や地域自体に経済的余裕がない場合は、保育の量・質共に課題が多くなることがわかっている。そこで2000年前後から様々な制度の差異を越えて希望するすべての子どもがプレスクールに通えるようにする、ユニバーサルプレスクールをめざす運動が各地で行われてきた。その結果少しずつ公的資金の援助を受けるプレスクールが増えているところである。

(2) 保育に必要な資格

上記施設・制度で働くために必要な資格要件は、施設によって、すなわち施設を設置している制度によって異なる（図2）。2000年前後までチャイルド・ケアや民間のプレスクールでは、高校卒業後基本的な安全や保健に関する研修を受ければ職員として働くことができ、公立であるヘッドスタートでも短大卒レベルの保育資格（Early Childhood Certificate）があれば、主担任のリード保育者になれた。特別支援の公立プレスクールや、5歳児が通う公立キンダーガーデンは小学校以上の教師と同じ教員免許（学士号）が必要であった。

しかし、2007年から連邦政府（一部州政府設置）が統括するヘッドスタートの保育者のレベルが、学士に引き上げられた。この結果、各州で現職のヘッドスタートの保育者の資格要件を引き上げるための研修や養成課程への入学を促進する取り組み（奨学金の設置、夜間の養成コース等）が行われている。そして、2015年には、アメリカ教育省から「公平性の課題：アメリカのプレスクール（A Matter of Equity: Preschool in America）」という報告書によって、各州の公立プレスクール普及率調査の結果が公表されると共に、今後どの州も公立プレスクールを普及すべきであるという宣言がなされた。

この政策は、資格要件の違いが行われている保育の質に反映されていると考えられるようになってきた反映である。例えば乳児期に比べると3才からのプレスクールの時期は、養成課程のレベルが保育の質や子どもの成長に影響を与えるとする研究結果もある（OECD 2012）。保育者の教育歴だけで保育の質が決まるわけではないが、教育歴が高い保育者の方が子どもに配慮した言葉がけが多い傾向を示した研究もある（門田2017）。

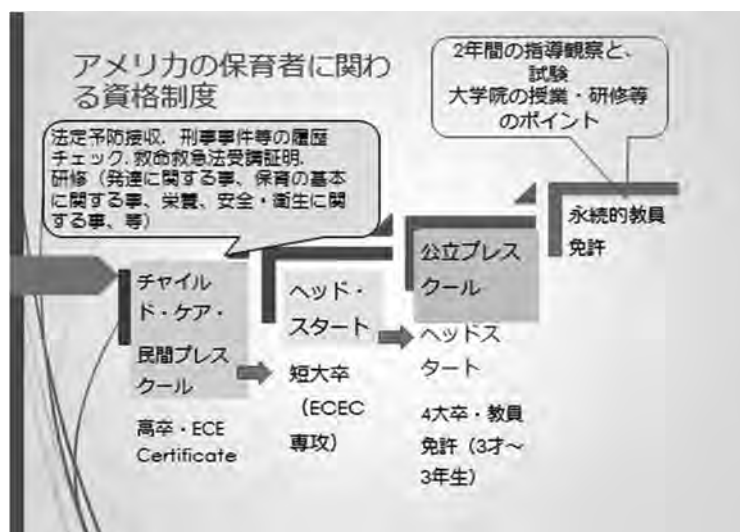


図1 アメリカの保育施設で働く職員の資格概観（2013年筆者作成）

3. 調査データと分析の方法

(1) 現状の聞き取り調査と研修の観察

コロラド州デンバー市で、2016年8月下旬から9月上旬にインタビューと研修等の観察を含む現地調査を行った。協力者は下記の通りである。協力者の選出にあたっては、筆者が共同研究を行っているコロラド大学デンバー校のA教授から助言を受け、システム開発に携わったキー・パーソンを中心に依頼した。

保育実践グループ：コロラド州保育者専門性研修システム構築のための実行委員。民間総合施設、ヘッドスタート、インクルージョンのチャータースクール幼児部の専門研修担当者（代表者含む）各1名

養成校グループ：コロラド大学デンバー校 教員養成課程担当教授 3名。

上記の協力者へのインタビュー（各40～90分）は、各学校・施設を訪問し協力者のオフィスで行った。インタビューでは研修の実施状況と内容について、また内容を理解するために有効な資料や情報について尋ねた。さらに、インタビュー内容の理解を確認する補足データとして施設及び研修（3か所）の参加観察を行った。

(2) 聞き取り調査から得られた公的文書等の収集と分析

インタビュー時の情報を元に、各種の公的資料や話題として触れられた事項に係る資料について、ウェブ調査を行った。ウェブ調査の時期は、2016年12月～2017年1月と、2度目は次の学年歴になった後の2017年10～12月である。

4. 結果と考察

(1) コロラド州のアセスメントシステム構築の経緯と概要

前述の全国的な背景を受け、保育者の専門職化が平均より遅れていたコロラド州では、少なくとも2009年には保育者の資格要件と保育内容の質の向上の指標が作成され、改善に向けた努力が州全体で積極的に行われてきた。2012年にメイン州にあるオールダム革新的研究所Oldham Innovative Research (QRISコンサルタント企業)に相談支援を受けながら保育質評価に関するフレームワークの方向を定め、2012年12月に連邦政府の補助金Race to the Top Grant (2013年から45万ドル、4年間)を得、さらに翌年コロラド州から14万9千ドルの追加資金を受け、州全体への指標を活用した評価と研修システムを構築・デンバー市周辺地域を皮切りに運用を始めている。その経緯を表1に示す。

まず保育施設の質評価システムであるQRIS:質評価と向上制度が2008年に始まり、専門性開発のためのガイドラインが示された。アメリカの文脈では、Early Childhood は小学校3年生（8歳）までを指している。その後、2010年に専門性コンピテンシー指標を活用しながら研修システムを考案・試行し始めた。そのために専門性発諮問委員会がつけられ、この実績を基に連邦政府からの予算を得て

表1 コロラド州の保育研修システム構築に関連する動向

| | |
|---------|--|
| 2008 | 質評価と向上システムQRIS (Quality Rating and Improvement System) の作成 幼年期教育の専門性発達のためのガイドA Guide for Early Childhood Professional Development 発行 |
| 2009 | コロラド保育者と園長の専門性コンピテンシー指標 Colorado's Competencies for Early Childhood Educators and Administrators |
| 2010 | 乳幼児期の学びの専門研修システム計画 (プラン2010) the Early Learning Professional Development System Plan (2010 Plan) 幼年期の専門性発達諮問委員会発足 (ECPD諮問委) the Early Childhood Professional Development Advisory Working Group (ECPD Advisory) |
| 2012 | オールダム革新的研究所 Oldham Innovative Researchの支援 |
| 2013-16 | 連邦政府「頂上を目指す」幼児期の学び基金 Race to the Top Early Learning Challenge Fund をコロラド州が受託 |
| 2013 | 幼児教育局が、「次世代QRIS」を公表、各ステークホルダー、保育者のフィードバックを収集 コロラドの保育者と園長のコンピテンシー Colorado's Early Childhood Educator and Administrator Competencies 改訂 |
| 2014 | 8月 幼児教育局がとして評価機構Qualistar Coloradoと契約 9月「QRIS最終版」が公表される |
| 2015 | 専門研修情報システム、輝くコロラドQRIS (目標を持った研修や資格取得) Professional Development Information System, or Colorado Shines QRIS through targeted training and credentialing実施。 顧問評議会結成、実施状況や今後の改善のためのモニター開始。 |
| 2016 | Birth to Third Grade Colorado's Early Learning Professional Development System Plan (P3PDS) コロラドの乳幼児期の学びの専門研修システム計画 策定 |
| 2017 | 2017年末まで連邦Race to the Top基金延長、2020年に向けたコロラド幼年期の保育に関わる職員2020計画Colorado's Early Childhood Workforce 2020 Plan開始 |

「輝くコロラドQRIS」が2015年にはじめられた。

開発当初は施設としての園の評価基準と、園長や保育者の専門性コンピテンシーは別のものとして作成されている。その後、専門性コンピテンシー向上のための研修システムを開発する過程で、研修制度をコンピテンシーと結び付けて内容基準を定めている。しかしコロラド州も、就学前の子どもたちは公立と民間のプレスクール、特別支援教育、家庭的保育、ヘッドスタートなど設置者が様々な施設が存在する。また、保育者の教育レベルは全米平均と比較してもあまり高くないことから、質向上と保育者の資格高度化を同時に目指す必要があった。

「プラン2010」によれば、このQRIS指標と運用システムの作成実行委員会には、様々な保育機関の法人代表や州政府（社会福祉局、保健局、教育委員会）、保護者、保育者代表、養成大学が加わっていた。インタビューと観察の協力者は、このうち保育機関の法人代表あるいは管理職、養成大学教員だった。指標作成にあたっては、カリフォルニア州などの先進州事例を参考にしながらユニバーサルな指標づくりをめざし、異なる制度に基づく各施設の設置運営基準を示す法律と矛盾しないよう調整が行われた。また、レッジョ・エミリア・アプローチを含めた様々な実践方法を排除しない、インクルーシブな指標づくりも目指された。

さらに、研修システムづくりにおいては既存のセンター型保育施設の園内研修をP3PDS認定研修として認定する仕組みや、P3PDSの認定を受けた園外研修の活用、Webinarを活用したウェブ研修の活用、大学または大学院の授業の活用が図られている。図2に示したように、デンバー市内では、保育者が計画的に研修を進めることによって、同時に上位資格の取得をめざすことができるよう、養成

教育と現場の協働が計られている。

遠隔地の保育者の研修へのアクセスを保障するためにも、研修情報や個人の研修歴を管理するウェブシステムが構築されている。ここでは、P3PDSの認定を受けた研修をウェブ上で検索、受講登録すると共に、保育者が受講した研修をウェブシステム上で自己管理できる。

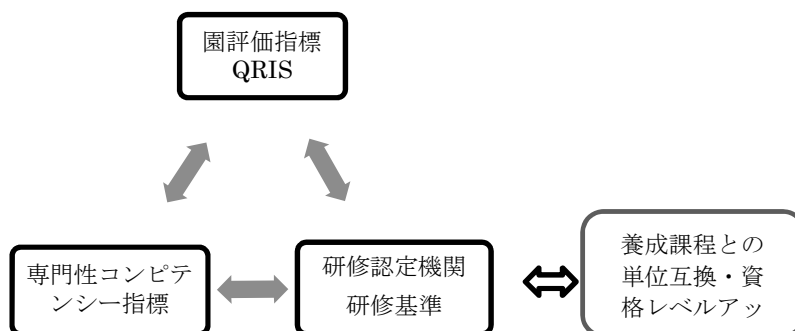


図2 デンバー市での「輝くコロラド」評価研修システム

(2) 開発された指標：園評価QRIS

QRIS（園評価）は、各園、園長、保育者に向けて何が専門性として大事にされるべきか、また就学前教育・保育で何が大切にされるべきかを社会に向けて示す目的を伴っている。その概要を表2に示す。第1項目は「勤務者の資格と専門研修」で園長・保育教員・保育補助教員と補助者の資格レベル保持率によってポイントが決まる。また持続的に園全体での専門研修計画があるか、各保育者がコンピテンシー指標に基づく自己評価を行って個人の研修計画の参考に使っているか、各教室がコーチングまたはコンサルティングを受けているかといった点が問われている。

表2 輝くコロラド質評価と向上システムQRISの評価カテゴリー一覧

| カテゴリー | 評価項目 |
|-----------------------------|--|
| 1. 勤務者の資格と専門性 研修 31点 | a. 園長の資格レベル b. 保育者の資格レベル c. 保育助手、補助者の資格 d. 現在の専門性研修 |
| 2. 家庭との連携 22点 | a. 家庭の言語への配慮（英語を話さない家族への通訳やリソースの提供） b. 文化的敏感性 c. 接続（義務教育や他園への移行） d. 家族の参加 e. 地域の参加 |
| 3. リーダーシップ、運営、 管理 26点 | a. プログラム評価 b. 人員 c. 福利厚生 d. 経営 |
| 4. 学びの環境 29点 | a. カリキュラム b. 人数比、グループサイズ、ケアの一貫性 c. プログラムの観察アセスメント d. 子どものアセスメント |
| 5. 子どもの健康 14点 | a. 子どもの健康増進 |
| オプション | a. 家庭の言語（英語以外の主要言語があるときには、少なくとも一人バイリンガルの保育者がいる） b. 追加の専門スタッフ c. 専門的なリーダーシップ d. 乳幼児へのCLASS*アセスメントの実施 |
| 環境評価スケールの平均得点 | ITERS-R/ECERS-R**で、平均得点と最低点の教室が何点以上かで評価 |

*CLASSとは、Classroom Assessment Scoring Systemの略。バージニア大学で開発された観察評価ツールで、保育者と子どものかかわりを評価するためにヘッド・スタートなど全米で広く使われている。

**詳しくは、日本版（埋橋訳（2016）新・保育環境評価スケール1〈3歳以上〉、埋橋訳（2009）保育環境評価スケール2）を参照

次に家庭との連携では、子どもの家庭の言語に配慮しているか、育児上必要となる様々な情報に各家庭がアクセスできるか、文化的に多様な子どもたちや家庭が互恵的な関係を持てるように配慮しているか、就学や転園に向けた計画を持っているか、保護者へのガイダンスやサポートを行っているか、毎年保護者による園評価が行われているか、毎年2回以上懇談会を行っているか、子どもの発達に関する勉強会を行っているか、園評議会に保護者が参加しているか、ペアレンティングクラスを持っているか、支援が必要な家庭を必要な支援に結び付けるネットワークが持っているか、特別支援が必要な場合は地域の発達支援センターなどと協力して個別の支援計画を立てているか、などが評価の項目に含まれる。

第3のリーダーシップ・運営・管理では、継続的に質向上計画を立てその実施状況を評価しスタッフや家族などと共有しているか、職員は毎年倫理的配慮事項を確認しているか、毎月職員会議を行っているか、公平な給与体系があるか、職員は毎年少なくとも1回以上教室の観察評価を受けているか、またその評価は個別の専門性発達計画に寄与しているか、各教室のリード保育者は少なくとも毎週計画のための時間を1時間以上得ているか、全ての職員は少なくとも1時間以上計画のための時間を得ているか、管理職以外の職員も雇用計画やカリキュラム開発、プログラムのねらいの考案や年間計画の作成に関わっているか、毎年新採用や職員雇用状況の計画を精査し見直しているかなどがある。さらに、各職員の雇用条件、経営管理が計画的に行われているかが問われている。

第4の学びの環境では、まずカリキュラムについて評価される。コロラド州の保育要領（Early Learning and Development Guidelines）に沿ったカリキュラムが行われているか、また各園が採用しているカリキュラムに関して75%以上の教育職員が参加する年次研修が行われていることがわかる書類があるか、グループサイズや職員と子どもの比率はどうか、養護的なかかわりがプログラムに含まれているか、継続的な養護が行われているか等が問われている。さらに、教室やプログラムを標準化された指標（CLASS）によって保育評価を行っているか、子どものアセスメントが実施され記録されているか、アセスメントの結果が個別のカリキュラムや計画に反映されているかが求められている。

第5の子どもの健康では、全ての子どもが聴力、視力、歯科衛生検診を受け必要なリソースがどこにあるか家族に伝えているか、子どもの健康保険証の記録があるか、発達検診を受けた記録があるか、家族に必要な情報を伝えた記録があるか、園庭の検査を受けており向上のための計画があるか、毎日保育者は運動活動を計画して行っているか、年1回栄養士による栄養に関する教育プログラムが行われているか、子どもたちが食べるための果物や野菜を育てる庭があるか、等が問われている。

（3）開発された指標：リーダーから保育補助者までの専門性指標P3PDS

P3PDSは、プレスクールから3年生を担当する教員の専門性コンピテンシー指標である。合衆国では、プレスクールから3年生までをひとくくりとする教員免許がめずらしくなく、コロラド州もその一つである。このコンピテンシー指標の作成に携わった大規模保育施設のCEOは、次のようにP3PDSの意義を説明している。

コンピテンシーは、ECE教師と管理者が専門家として知っているべきことが何であるかを関係

する人間たちの中で合意した共通理解を示したものです。そのために、保育者や様々な法人の理事長・園長、大学、保育者、保護者、州政府、市政府などの代表が集まって何度も話し合っていました。(President and C.E.O. of M.H. Preschool 2016年9月)

また、このコンピテンシー指標は、次節で説明する認定研修の枠組みの基盤になっている。

それでは、なぜこうしたコンピテンシーが必要だったのだろうか。コロラド州の保育界のリーダーたちによれば、コンピテンシーは、使用しやすく、実効性があるようにつくられた。指標を使って自己評価や相互評価をすることで、研修等による専門性の向上を示すことができればエビデンスを蓄積し、どのような研修が重要かを政策決定者に示すツールになると考えられている。P3PDSは、保育者、管理職、メンターやコーチ（ミドルキャリアの保育者）、研修開発者、養成校、州政府や市役所、保育の主唱者、家庭・保護者がそれぞれの立場で活用することを前提としている。コンピテンシーを仲立ちとして、様々な議論をすることで、コンピテンシー自体の評価を行ったり、異なる立場間の共通理解が深まったりすると期待されていた。

表5 コンピテンシー作成に係る連動させるべき様々なシステム

| 保育者と管理者のためのコンピテンシー | コロラドの効果的な教師のスタンダード | 社会情動的な多分野的コンピテンシー | コロラドの乳児の精神保健追加資格コンピテンシー | QRIS 標準指標 | コロラドの短大コース（授業名がナンバーで示されている） | コロラド乳幼児期の学びと発達ガイドライン |
|--|---|---|-------------------------|--|--|--|
| CGDL: Knowledge of Developmental Domains, Stages, and Milestones | 3.1. Knowledge of Developmental Science | Child Development: Terms, Definitions, and Principles Child Development: Theories and Influences | Theoretical Foundations | Learning Environment: Curriculum Equipment and Materials | ECE 101 (b) (c) ECE 102 (a) ECE 111 (a) (e) ECE 220 (c) (d) (g) (h) ECE 238 (a) (c) (d) (e) (f) ECE 240 (d) ECE 241 (a) (d) ECE 260 (a) | Cognitive Development Language and Literacy Development Emotional Development Social Development Physical Development and Health |

そのため、州内に存在した7つの関連する指標やガイドライン（表5）を照らし合わせて、就学前教育・保育制度の多様性が共存できるように努力したという。一方で、全ての制度に「十分なコンピテンシーではなく、特別支援教育は別のコンピテンシー指標も満たすようにしている（特別支援学校CEO）」という面もある。

2016年6月に公表されたP3PDS第5版は、以下の領域（domain areas）を柱にまとめられている。

- a. 子どもの成長発達と学び Child Growth, Development, and Learning
- b. 子どもの観察とアセスメント Child Observation and Assessment
- c. 家族・地域との連携 Family and Community Partnership
- d. クラス運営 Guidance

- e. 子どもの健康、安全、栄養 Health, Safety, and Nutrition
- f. 専門性開発研修とリーダーシップ Professional Development and Leadership
- g. プログラムの計画と開発 Program Planning and Development
- h. 保育・授業実践 Teaching Practice

上記の8領域の下に、目指すべきスキルや知識を説明するカテゴリーが分類されている。そのカテゴリーごとに次の4段階のレベルでルーブリックが作られ、各自のコンピテンシーを実際の行動や回答によるパフォーマンスで評価する。

レベル1：保育の質を支えるための基本的なスキルと知識を持っている

レベル2：レベル1のスキルと知識に加えて、子どものために効果的な保育環境と経験を整えるための知識とスキルを保育に応用している

レベル3：前段階の知識とスキルに加えて、方針、手続き、実践が子どもたちに最適になるようデザインし、計画し、分析している。

レベル4：さらに、乳幼児期の教育の分野について主唱し前進させる力になる。

ルーブリックの例として、「子どもの成長発達と学び」の領域の「カテゴリー3特別支援」を例として紹介する。

CGDL 3.1. 一般的な子どもの発達を説明できる。様々な発達を示す子どもたちを支える素材を探している。

CGDL 3.2. 現在の子どもの発達に関する研究や理論を応用し、すべての子どもとその家族のニーズにあったプログラムを行う

CGDL 3.3. 地域の関係機関が発達的に課題のある可能性がある子どもを発見できるように、必要な記録や書類を提出できる。

CGDL 3.4. すべての子どもとその家族の個別のニーズにあうように、他機関や専門家・支援組織などへの紹介が効果的に行えるシステムをつくっている。

このように、レベル1は初任、レベル2は中堅、レベル3はミドルリーダー、レベル4は施設長等リーダーの知識やスキルと考えられる。こうしたルーブリックによって保育者らは、保育者としてステップアップしていくときに必要とされる知識やスキルを理解する。また、自己評価ツールを使って自分に不足している知識やスキルを自覚し、研修を計画的に受けるためのツールにもなる。実際に保育者がスキルアップを図るためには、このコンピテンシーと連動した、州内の保育者・教員がどこに勤務していても有効である研修システムがなければならない。そのための、認定研修システムについて、次節で紹介する。

(4) 認定研修プログラム審査のシステム

インタビュー協力者は、実際に活用され持続可能なシステムづくりにこだわったと言う。そのために「プラン2010」によれば、以下の7点が目指されている。

- 責任が明確：園・地域・養成校を問わず、共通の審査委員会が審査する。
- 革新性：妥当な研究成果に基づき、新しいアプローチを経験できる。地域社会や子どもの変化に応答している。
- アクセスのしやすさ：金銭的な心配がない。研修を見つけやすいウェブシステム（PDIS: Professional Development Information System）を開発する。
- インクルーシブ：文化的多様性、特別な支援への配慮がある。様々な特色の園が活用できる。専門家のコミュニティづくりに寄与する。
- 枠組みの調整：共通認定指標に基づく研修は、職員の移動や転勤による研修単位失効の心配がない。保育施設による研修格差を縮めると期待できる。
- 資金の用意：大学教育や様々な専門研修を通して保育者が高いレベルのコンピテンシーを身につけるための機会を公平に設ける。レベルアップが給与等に反映される。
- 協働的：教育局、高等教育、厚生局、ヘッドスタート、地域の保育協会、専門研修局、そして研修を受ける職員が協働でシステムを開発し活用する。

研修の認定を受けるためには、ウェブ上のPDISシステムから認定委員会に研修計画を提出して研修領域とレベル、単位数について認定される必要がある。書類には、研修名、内容、対象者、研修時間や単位数、実施方法、研修講師の資格や専門性、使用される言語、研修内容の領域、P3PDS専門性コンピテンシー指標との整合性、単位認定・学習成果のアセスメントなどを記入しなければならない。研修の方法には、対面、オンラインでの同時受講、録画された内容のオンライン受講、ウェビナー、複数の方法の併用などを含み、地域によって受講の機会が限られないような配慮をしようとしている。また、今後研修実施者の資格審査（研修者のコンピテンシー指標）が公開される予定だという。

上記のシステムにより、地域の研修リソースの有効活用と研修内容の質保障を実現しようとしている。また園内・地域研修と養成教育をリンクさせ、効率よく上位資格へ導く工夫が可能になった。大学教員へのインタビューによると、養成校間の単位互換認定が効率よくできることで、資格の高度化を促進するメリットがあるという。保育者を目指す学生の多くは、働きながら時間をかけてコミュニティ・カレッジに通い、その後4年制大学に移り免許取得を目指す例も多いことから、単位の互換性は重要な点だという。

2017年12月現在認定研修を受けた実績について、すべての就学前教育・保育施設で有効なコロラド保育専門資格2.0 (Colorado's Early Childhood Professional Credential 2.0) という統一規格によって、それまでの教育経験、専門研修の単位、経験、実践上の力を含めた認定を行える。

(5) 実際の研修例（観察調査）

それでは、実際にどのような研修が行われているのか。2016年に実際に参加観察を行った研修の概要を園内研修2件、園外研修2件について報告する。

<園内研修1 講師による研修>年度初めに1週間の教室準備と研修期間を持つのが、保育施設・学校では伝統的である。観察協力法人ではそのうち1～2日間の合同研修と、施設内や姉妹施設で行われる様々な研修を必要に応じて選択受講を組み合わせていた。観察は、デンバー市衛生局の医師による講習「周産期うつが乳児の発達に与える影響」2時間。参加者は、研修が行われた法人の保育者と法人外の施設の保育者、心理士など40名程度。大規模法人が研修プログラムの認定を受け、地域の保育者に開放したコースだった。

<園内研修2 コーチング>各園の若手保育者は、先輩コーチから定期的に研修を受けることができる。ヘッドスタートの終日プログラムでは午睡のときにリラックスした雰囲気で行われている様子を観察した。コーチになるには、倫理的配慮や関係構築スキルなどの研修を受けてコーチとして認定される必要がある。コーチになることも、専門性開発研修の一部であり、コーチング手当が支払われる。日々の保育の中での研修が重要視されている。

<園外研修1 大学との連携ワークショップ>大学教員（元教育局の指導者、元公立キンダーガーデン教員）による4日間のワークショップのうちの最後の1日を観察した。レッジョ・エミリア・アブローチを取り入れた自然、植物と食をテーマにして、フードバンクも運営する無農薬野菜専門のスーパーマーケットで研修を行っていた。参加者は、園内研修1を観察した法人の保育者10名。ワークショップでは、夏休み期間中にフードバンクが開催する子どもと家族向けの食講座の運営へのボランティアやその記録作成も含まれていた。このコースは、大学の授業の単位認定も受けられる。

<園外研修2 大学のコースを実習先の保育施設で実施>園が恒常的に、コロラド州立大学デンバー校の実習生の控え室として、また大学の演習授業を実施するスペースとして園内の部屋を大学に供与している。大学教員が園に出張して保育内容やカリキュラムの演習授業が行われていた。受講者は、その園で実習を行いながら履修している大学生、大学院生、学位を目指して大学で履修登録をしている当該園の保育者、地域研修として受講する他園の保育者であった。授業は大学のセメスター制のスケジュールに従って行われる正規の授業である。

上記のどの研修も、専門性コンピテンシー指標と研修認定制度によって保育者のキャリアアップと、各園の質保障につながる事が期待されていた。

一方インタビューによれば、この研修システムが有効に働き、実際に保育者が学士、修士レベルの免許を持つようになってくるとより待遇のよい公立小学校に移動することもあるという。就学前の施設でいかに高度な資格を持つ保育者がやりがいをもつ待遇と仕事を用意できるかが課題である。そのためには、研修の成果によって実際に保育の質が上がっていることも数字で示さなければならないと

コロラド州では考えられている。

だが、実際に成果の評価を行うには、様々な場所で収集されるデータを専門研修のデータとリンクさせなければならず、その実効性が課題である。例えば、異なる制度下で設置運営されている保育プログラムや支援の間で、データを統合して分析するのは現在の制度の下では難しい。また、子どもの成果を評価するためには0～5才のデータとキンダーから12年生の義務教育のデータ、さらに高等教育のデータを連動させなければならないだろう。実践者を分析しようとするれば、個々の保育者のデータと専門性、勤務場所、受け持っている子どものデータをリンクさせなければならない。こうしたデータは、有用であるかもしれないが、それにかかる経費を研修の質向上や保育者の研修時間を確保するための費用との間でどうバランスをとっていくのか、興味深いところである。

5. 総合考察とまとめ

コロラド州の人口は、554万人（2016年の推定）である。面積は27万平方キロと広くロッキー山脈が広がる地域である。山間地域と都市部の状況に大きな差があり、人口規模が小さくても資格の底上げとQRIS及び研修システムの構築にはかなりの費用がかかっていた。この計画策定と実施の当事者であるインタビュー協力者は、誰もが連邦政府の資金供与の終了後を見据えた持続可能なシステムをつくろうとしていると述べていた。州全体を見ればすべての保育者が必要な研修やサポートを受けられる状態にはないことも事実であり、研修へのアクセスのしやすさや動機付け、研修受講結果が保育者のキャリアアップや評価につながる仕組みであることにこだわりを持っていた。それは、協力者自身の法人の経営にも直結する課題でもあった。

このシステムの強みは、a. 保育者の専門性そのものを重視し、b. 地域連携ができたこと、c. 当事者性の強い現場からのシステム開発だったことだろう。これが実現した背景には、インタビュー調査に協力が得られた各法人の理事や園長、偶然話をしたアセスメント課を統括する心理士などリーダーシップを取る人々の専門性が高いことがあるだろう。全員が発達心理学や教育学に関連する博士号を持っていた。こうした専門性の高い地域リーダーが存在しているのは、合衆国の強みであろう。

とはいっても、NIEER（2017）が公表している全米の公立プレスクールのベンチマーク（付表）によれば、2016年現在コロラド州全体ではまだ主担当の保育者が学士号、補助保育者が短大卒程度の資格を持つという目標が達成されていない。年間15時間の研修時間は達成しているが、個別の研修計画の作成やコーチングの実施はまだ十分ではないとされている。『輝くコロラド』システムができてこの状況がどう変化していくのか、継続した調査が必要である。

さらにコロラド州山間部では、小規模保育が一般的であり、そうした地域での保育者の専門性がどう考えられているかは、今回の調査では明らかにすることができなかった。また、研修認定が始まったばかりであったため、実際に研修の質保障がこのシステムで担保できているのかも、まだ明らかではない。

ただ、実際にデンバー市で行われていた研修実践のあり方の中には日本との共通点や参考になる点もあった。例えば、地域全体で研修を行い施設の種別を越えた共通研修システムを行う取り組みは日本でも成果をあげている（舞鶴市2016）。また保育士のキャリアアップ研修（厚生労働省2017）とも

共通する考え方を含んでいる。しかし各園で行われている日々の実践を基にした公開保育などを伴う継続的な園内研修に近いものは、今回の調査では把握できなかった。保育者集団としての研修ではなく、『個人の保育者のスキルアップ』のためのコーチングという考え方が強いように思われる。

ただし、インタビューの中で度々言及されたこの地域のモデル園とされる園では、定期的に地域に向けた公開保育が行われ、保育者が対話をしながら保育をデザインする同僚性の高い保育が行われているとされる。従って同僚性の高い保育者集団の中で互恵的に学びあう研修というイメージは、コロラド州にも存在すると考えるべきだろう。アメリカ型の個人のコンピテンシーを基盤としたキャリアパスだけでは、個人を越えた対話的な保育者集団、同僚性について追究できない怖れがある。だとすれば、コロラドの保育リーダーたちが目指している同僚性を生かした継続的な研修文化の形成につなげるためには、研修そのものの内容と質を問う必要がある。この地域で質が高いとされる就学前教育・保育施設ではどのように関係性を基盤とした研修が行われているのか、地域の保育研究会なども含めた調査が今後必要である。

注

本報告のデータの一部は、第70回日本保育学会大会において発表（「養成教育と地域の連携による研修と養成教育の一体化-デンバー市の事例から-」）している。

謝辞

コロラド大学デンバー校教育学部長レベッカ・カンター博士、バーバラ・サイドル博士から、本調査の実施に当たって協力者や協力園への依頼や調査実施への援助を受けたことを心から感謝します。

引用・参考文献

- NIEER (National Institute for Early Education Research) (2017) State of Preschool Year Book 2016. <http://nieer.org/state-preschool-yearbooks/yearbook2016> (2017年12月31日参照)
- NIEER (National Institute for Early Education Research) (2017) State of Preschool Year Book 2009. <http://nieer.org/state-preschool-yearbooks/yearbook2009> (2017年12月31日参照)
- OECD (2012) Starting Strong III: A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care <http://dx.doi.org/10.1787/9789264123564-en> (2017年8月30日参照)
- Colorado Office of Early Childhood, Department of Human Services (2015). Colorado Shines: Start early, start strong. Quality early learning. <http://coloradoshines.force.com/ColoradoShines> (2017年12月30日参照)
- 門田理世 (2017) 保育者の専門的成長を考える—諸外国が捉える「保育の質」の観点から。保清水陽子・門田理世・牧野桂一・松井尚子 (編著) 保育の理論と実践：ともに育ちあう保育者をめざして ミネルヴァ書房, pp.185-202.
- The United States National Institute of Child Health and Development (NICHD) (2000)
- 厚生労働省 (2017) 保育所保育指針
- コロラド州 輝くコロラド コンピテンシー指標一覧ページ <https://ecpd.costartstrong.org/ets/pages/default.aspx?p=competencies> (2017年12月25日参照)
- 舞鶴市・舞鶴市教育委員会 (2016) 平成27年度文科省委託『幼児教育の質の向上に係る推進体制の構築モデル調査研究』幼児教育・保育の質向上推進事業実施報告書 舞鶴市健康・子ども部子ども育成課

埋橋玲子 (訳) テルマ ハームス・リチャード・M. クリフォード・デビィ クレア (2016) 新・保育環境評価スケール1〈3歳以上〉法律文化社.

埋橋玲子 (訳) テルマ ハームス・リチャード・M. クリフォード・デビィ クレア (2009) 保育環境評価スケール〈2〉乳児版 法律文化社

付表： 公立園への現行及び新全国質基準ベンチマークの比較 (NIEER 2017より訳)

| 現在の基準 | 新基準 | 変更点 |
|---|---|-------|
| 包括的な乳幼児期の学び基準 Comprehensive Early Learning Standards | 包括的な乳幼児期の学びと発達の基準Comprehensive Early Learning and Development Standards系統的に整理され、支援を伴い、文化的に配慮されている | 改善 |
| なし | カリキュラムの実施のための支援が行われている | 新規 |
| リード保育者が学士号を持つ | リード保育者が学士号を持つ | 変更なし |
| 幼児教育と発達に特化したリード保育者への研修 | 幼児教育と発達に特化したリード保育者への研修 | 変更なし |
| 補助保育者はCDAを持つ (短大卒程度) | 補助保育者はCDAを持つ (短大卒程度) | 変更なし |
| 各職員の園内研修 (1年に15時間) | 毎年15時間の専門研修、個別の専門性開発研修計画、リード保育者と補助保育者のためのコーチング研修 | 改善 |
| クラス人数最大20名 | クラス人数最大20名 | 変更なし |
| 職員対子ども 1:10 | 職員対子ども 1:10 | 変更なし |
| 発達スクリーニングと引き継ぎ報告、支援サービス1回 | 発達スクリーニングと引き継ぎ報告・紹介が行われている | 小さな変更 |
| 少なくとも1回の食事 | なし | 停止 |
| モニタリング(5年に1回の訪問監査) | 継続的な質向上システム | 変更 |

A report on Early Childhood Education Quality Improvement System to support professional development of early childhood staff in State of Colorado, U.S.A.

Chiharu UHICDA

Abstract

In the United States, many states are working to establish a system to improve quality of early childhood education and care (ECEC). This report intends to present a research on State of Colorado's professional development system for early childhood educators. The system was newly developed as the result of on-going collaboration among various ECEC stake-holders in last 10 years. The research was conducted through interviews and document analysis in September, 2016, followed by the web-based document collection in 2017. The characteristics of the new system, "Colorado Shines," integrates Quality Rating Improvement System (QRIS), Early Childhood (Preschool to the third grade) Educator and Administrator Competencies with Professional Development System (P3PDS), and Professional Development Information System (PDIS). Their professional development system is also aligned with early childhood teacher education programs so that teachers can obtain upper qualifications more easily. Lastly possible applications to other areas such as Japan are discussed.

KeyWords: Early Childhood Education and Care, Professional Development, Competencies, Early Childhood Workforce, the United States of America