

研究論文

発達障害に関するリカレント教育の役割と成果について －大学コンソーシアム佐賀が主催する 子ども発達支援士の卒後研修を通して－

川邊浩史¹ , 鬼塚良太郎² , 中山正弘³ , 園田貴章⁴

(西九州大学短期大学部 幼児保育学科¹ , 九州龍谷短期大学 保育学科²
佐賀女子短期大学 こども未来学科³ , 西九州大学(非常勤講師)、佐賀大学 名誉教授⁴)

(令和5年12月25日受理)

The Role and Achievements of Recurrent Education for Children with Developmental Disorders:
Verification of postgraduate training for child development support specialists sponsored
by the Consortium of Universities in Saga

Hirofumi Kawabe¹ , Ryotaro Onitsuka² , Masahiro Nakayama³ , Takaaki Sonda⁴

(Department of Early Childhood Education and Care, Nishikyusyu University Junior College¹ ,
Department of Early Childhood Care, Kyusyu Ryukoku Junior College² ,
Department of Future Childhood, Saga Women's Junior College³ ,
Nishikyushu University(part-time Lecturer), Professor Emeritus of Saga University⁴)

(Accepted December 25, 2023)

Abstract

This study aims to examine the outcomes of the recurrent education program that the University Consortium in Saga has been engaged in for a decade. We were able to collect different opinions about this educational program from 14 graduates who had completed the program in previous years. Their responses indicated the issues to be addressed in future training, including structuring lecture content to incorporate practical themes and improving the learning environment by utilizing the on-demand resources.

Key words: 発達障害: developmental disorder
リカレント教育: recurrent education
大学コンソーシアム佐賀: the University Consortium in Saga

1.はじめに

大学コンソーシアム佐賀は、2007(平成 19)年12月18日に設置された佐賀県内の大学等で構成されるコンソーシアムであり、「それぞれの大学等における教育・研究等の特色を尊重し、相互に連携・協力することで、教育・研究の質的向上に資するとともに、地域社会の振興へ貢献すること」を目的として活動を行ってきた。2008(平成 20)年度には、文部科学省戦略的・大学連携支援事業に「知の拠点として地域をリードする大学間教育ネットワーク推進事業」が採択され、2012(平成 24)年度には「文部科学省大学間連携共同教育推進事業」に応募し、連携事業(大学間発達障害支援ネットワークの構築と幼保専門職業人の養成)が採択された。2016(平成 28)年度で文部科学省からの支援は終了を迎えたが、事業支援終了後も活動を継続し11年間に及ぶ。放送大学佐賀学習センター以外のコンソーシアム構成大学(佐賀大学、西九州大学、九州龍谷短期大学、佐賀女子短期大学、西九州大学短期大学部)が、幼稚園教諭や保育士の養成を行っているという共通点に立ち、地域の課題である、発達障害のある幼児に対する確かな支援力をもつ幼稚園教諭と保育士の養成に取り組んできた。

さて、昨年2022(令和 4)年12月の文部科学省報告(文部科学省、令和 4 年12月)によると、学習又は行動面で特別な困難を抱えている児童生徒の割合は8.8%との結果であった。今回で3回目の調査であり、2002(平成14)年度の調査では6.3%、2012(平成24)年度では6.5%との過去の結果であった。文科省が行った調査項目が一部変更されたので、一概に増減を述べることはできないが、10%弱の児童生徒に学習又は行動面で特別な配慮が必要であることを受け止める必要があり、支援や対応に緊急性の高い課題である。

大学コンソーシアム佐賀(現幹事校 九州龍谷短期大学)が共同教育プログラムとして実施している「子ども発達支援士養成卒後プログラム(以下「卒後プログラム」と表わす)」は、「子ども発達支援士(基礎)」資格認定者で、連携校の4年制大学、短期大学卒業生を対象とした発達障害児の保育・教育に特化したリカレント教育である^(注1)。表

1は「子ども発達支援士養成プログラム概要」である。各校での養成段階では「子ども発達支援士(基礎)」資格を認定し、卒業後に「卒後プログラム」修了者に対して「子ども発達支援士」資格を認定し、保育・教育現場におけるキャリアアップを目指している。

卒後プログラムの内容は、このプログラム受講登録後に2～3年かけて連携大学で開催される研修に6回以上参加し、最終年度には登録者が所属する事業所の利用者(児)を対象とした事例報告をまとめ、園長などの施設長の許可を得たうえで、事務局へ提出する。提出された事例報告はコンソーシアムを構成する5大学の学識経験者による最終審査を受け、資格認定される手続きとなっている。

子ども発達支援士プログラムの開始は先に述べたように2012(平成24)年度の大学間連携共同教育推進事業まで遡る。この補助事業の最終年度は2016(平成28)年度であり、最終年度の外部評価にて卒業後の資格保持者のアウトカムを求められ、インタビュー調査を実施していた。それから更に6年が経過しており、基礎資格者(卒業時に取得)が約1,000名、本資格者(卒後研修を受けた者)は約100名となっている。これまで、ある程度の教育的効果は実証されてきたが⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾、特に卒業後の研修については昨今の保育・教育状況を踏まえて、研修内容の見直しを行うべき段階にきていると認識している。

今回の研究は、卒後プログラム修了者(現在、登録している者も含む)に対して、卒後プログラムで学んだ内容が現場でどのように役立っているのかについて調査し、卒後プログラムの効果検証を行うことを主な目的としている。【文責 川邊、園田】

2.方法

1)調査対象

2013(平成25)年度から2022(令和4)年度までに卒後プログラムにて研修を受講した、あるいはプログラムに登録した卒業生81名を調査の対象とした。

表1 子ども発達支援士養成プログラム概要

資格名称	プログラム名称	プログラム受講対象	分野構成	求められる力	
子ども発達支援士(基礎)	基礎プログラム	資格取得を希望する大学・短大在生	大学間共通評価観点	基礎・実習分野(コア科目)	・気づく力 ・よりそう力
				小児保健分野	
				心理分野	
				教育・保育分野	
			福祉・家族支援分野		
子ども発達支援士	卒後プログラム	大学・短大在学中に基礎資格をとり、「子ども発達支援士」の資格取得を希望する者	研修A(個別の指導計画の作成等)	・気づく力 ・よりそう力	
			研修B(保育・教育記録の作成等)	・つなぐ力	

2) 手続き

調査対象者が大学コンソーシアム佐賀に登録している住所へ、調査協力依頼文書とWeb調査の方法などを示した文書を送付した。送付にあたっては、大学コンソーシアム佐賀専門教育部会(以下、部会とする)の卒業生データベースを使用(部会の承認を得る)。回答はすべてWeb上(Microsoft Forms)で行った。

調査項目は基本属性、受講した研修の種類、研修を受講したことによる業務への役立ち度、キャリアアップの為に必要と思われる研修、本プログラムへの意見、である。

調査の最初の項目で同意について問い、同意を得られた場合にのみ回答を得るようにした。また、氏名などの個人情報の回答については任意とした。なお、調査は西九州大学短期大学部研究倫理委員会の承認を得て実施している(承認番号 22NTD-06)。利益相反が生じる内容も含まれない。

3) 調査期間

2022(令和4)年10月25日～2022(令和4)年12月2日

3. 結果及び考察

調査(Web調査用のQRコード)を郵送した81名の内、18名が宛先不明にて返送された。最終的に63名中14名からの回答を得た(回収率22.2%)。

Q1. 現在の所属(業種)

Q2. 所有している資格・免許(複数回答)

Q3. 現在の職場における主な職種

Q1～Q3は関連する為、表2にまとめて記載する。現在の所属については14名の内、6名が保育・幼児教育関連事業所に勤務していた。また所有資格・免許については、保育士資格所得者が14名、幼稚園教諭免許が13名、小学校教諭免許が3名、養護教諭免許が1名、介護福祉士資格が1名、その他が2名だった。さらに職種としては、保育士・保育教諭で勤務しているのが8名(57.1%)、生活支援員が2名(14.2%)、小学校教諭が2名(14.2%)、介護士が1名(7.1%)、その他(ヨガ講師)が1名(7.1%)だった。

Q4. これまでに卒後研修で受講した研修テーマ

卒業生がこれまでに受講した研修について尋ねた(図

1)。②の「情報を整理して、次の目標を再検討する」と⑧の「福祉制度や療育施設などの情報を知る」の2つのテーマ受講数が他と比べて少なくなっている。卒後プログラムの運用規定にて、5大学の研修を6回受け、テーマをすべて網羅するように受講することとなっている。しかしながら、今回の調査では、数年前に受講した卒業生もいた為、記憶が曖昧になっていることが②と⑧の受講者数に影響を受けていると思われる。

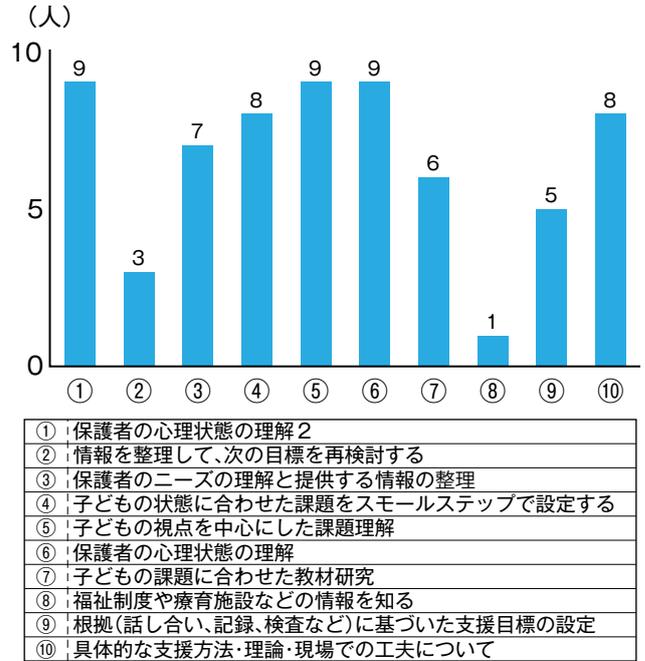


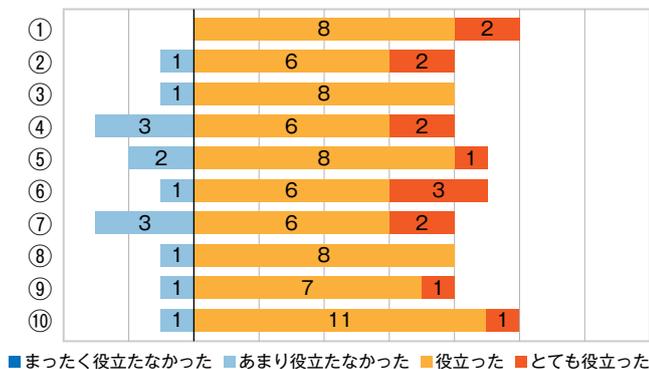
図1 卒後研修で受講したことのあるテーマ。

Q5. 卒後研修の内容に関する現職場における利活用について

卒後研修の利活用度について図2に示す。卒後研修のテーマを大別すると10の内容に分けられる。その内、すべての研修テーマに対して「役立つ」「とても役立つ」という回答が多かった。一方、少数ではあるが、「あまり役立たなかった」の回答もあった。この利活用度(役立ち度)については、次のQ7の自由記述(理由)で考察する。

表2 回答者の所属、所有資格・免許、職種の割合

現在の所属		現在の職種		取得している資格・免許(複数回答)	
訪問介護事業所	1人	保育士・保育教諭	8人	保育士	14人
保育所・幼稚園・認定こども園	6人	生活支援員(保育士)	2人	幼稚園教諭	13人
乳児院	1人	小学校教諭	2人	小学校教諭	3人
小学校	2人	介護士	1人	養護教諭	1人
障害者支援施設	1人	ヨガ講師	1人	介護福祉士	3人
障害者通所施設	2人			その他	2人
個人経営	1人				



①	保護者の心理状態の理解
②	情報を整理して、次の目標を再検討する
③	保護者のニーズの理解と提供する情報の整理
④	子どもの状態に合わせた課題をスモールステップで設定する
⑤	子どもの視点を中心にした課題理解
⑥	保護者の心理状態の理解
⑦	子どもの課題に合わせた教材研究
⑧	福祉制度や療育施設などの情報を知る
⑨	根拠(話し合い、記録、検査など)に基づいた支援目標の設定
⑩	具体的な支援方法・理論・現場での工夫について

図2 研修受講が業務への程度役立っているか。

Q6. Q5を受けて、役立った理由とそうでなかった理由

卒後研修を受けて役立った理由(表3)とそうでなかった理由(表4)について列挙する。

卒後研修の受講テーマが職場役に立っているのかという問いに対して、おおむね役に立ったという回答が多かった。この全体の意見からは、卒後研修全体としては受講者の仕事への助けになっている部分が多いと考えることができるだろう。次にそれぞれの回答の理由について検討していくと、まず卒後研修が役に立ったという意見としては、保護者の心理や実際の現場の研修など、アセスメントとそこからの具体的な支援方法についての学びが、実際の現場を経験しているからこそ理解がさらに深まったというものが多く見られた。基礎資格での学びでもそれぞれの大学において現場での学びも多く取り入れられているが、実際に子どもたちが変わる中でこそ見えてくる学びのニーズとより具体的な学びの内容がマッチした結果であると思われる。基礎資格の中での学びは、学生それぞれが取得を考えている資格免許についての学びやその実習も、本人の中で十分に整理されていない部分が多いと思われる。それが卒業後に実際に働いていく中で、本人なりの保育観や教育観が形成されていき、そこから次の学びのニーズが見えてくることも多いと思われる。また、実際の現場での仕事を体験していくことによって、より実践的な支援方法の学びが仕事に直結していくことにつながった部分も多いと思われる。

その一方で、卒後研修が役に立たなかったという意見としては、支援についての現時点でのニーズに合わなかったという意見や、学んだ実践方法を自分の職場に持ち帰って実践することの難しさやその考えや方法を共有していくことの難しさについての意見が見られた。その一つの要因として考えられることは、それぞれの現場の

学びのニーズに対応した個別のニーズの対応は集団研修ではカバーできない部分があることを改めて認識させられたということであろう。また、学んだ実践方法を実際の現場に新しく取り入れることや新しい考え方を共有することにも困難が生じやすいということだろう。この点に関しては、この卒後研修のテーマとして挙げられていることを、チームとして考えを共有し、実践していくかという部分の学びだからである。この点に関しては、子ども達への支援の前提として、子どもをアセスメントすることと同様に、チームで共有していくためのチームのアセスメントが必要であるということであろう。【文責 中山】

表3 卒後研修で「とても役立った」「役立った」と思った理由

アセスメントシートの作成方法や課題の立て方などを資料を通して学べたので、子どもたちに必要な支援について、具体的に写真や説明を通して学ぶことができたので。
保護者の心理を想像、予測することができたと思う。
実際現場で障害児を受け持つ時に発達支援で学んだ療育などを取り入れた保育を行えている。
特別支援が必要な児童との関わりが毎年あるから。
発達の程度やさまざまな特徴によって支援の方法が変わってくるので、個別対応を考えた時にこの関わり方でよいのか、他にも方法はないのか、悩むことが多くあった。勉強してきたことは、もちろん役に立ったが、子ども達と関わっていく中で、具体的な支援方法をもっと知っていたら更に良かったと思うことがあり、とても役立ったには出来なかった。
現場で使える内容が多かったからです。
園ではなかなか聞けない、第三者としての親目線の話の聞いたことが、出産経験のない私には話を聞いてよかったと思います。親の気持ちを踏まえて保護者対応していこうと改めて思いました。
現場でその子の特性に合った環境作りや関わりができた。
実際に現場で研修させてもらい、失敗をフィードバックして他の保育者と共有することで学びが深まった。経験が少ない中の研修は、実際の職場で子どもや保護者と関わる際に大いに役立ち、基礎を学ぶ機会をいただいた。感謝しています。
保護者がどのような気持ちで子供に向き合っているかなどを知ることが出来た。
子どもを支援するにあたり、特性の理解などある程度の知識がないと出来ないと。子どもそれぞれに違う特性があり、アセスメントし具体的な支援を行う必要性を感じています。研修では自分で考えたりグループワークをする事で考え方などを学ぶ事が出来ました。研修を受けた当時は保育園勤務でしたが、今は児童発達支援事業所で勤務しているので研修を受けて良かったと思います。

表4 卒後研修で「あまり役立たなかった」「まったく役立たなかった」と思った理由

資料や映像が昔のもののように、支援の方法も今のやり方と合っていないように感じたので、また、保育士を何年か経験して、発達障害のある子どもとしっかり関わらないと、分かってこない内容のような気がした。後から資料を見て、やっと「こういうことだったのか」と少し理解できたので、その時はあまり理解できなかった。
実際の現場にあまりいないこと、また、勉強したことを職員にうまく伝えたり、アドバイスするだけの力がなかったため、うまくいかせなかった、という意味合いで記入させていただきました。
園の方針によって、できること、できないことがあるので、聞いた話を実践することができなかった。実践としては役に立てることはできなかったが、話を聞いてよかった。

Q7. 今後の自身のキャリアアップの為にどのような研修を求めているか

ここでは、本研究の主題のリカレント教育に関係あるキャリアアップについて問うている。今後の卒後プログラムにも関係ある内容であるが、全体的に回答者自身の現在の職種に関連した内容が記述されているようである。

具体的には、「支援方法」「学習支援」「専門機関との連

携「コーディネートスキル」に関する研修を望んでいる傾向がある。もう一步踏み込んだ意見として、職場のモチベーション維持の為にプログラム、つまりマネジメントスキルを望む意見があった。この内、コーディネートスキル以外はすでに卒業プログラムで実施しているものの、卒業生が現場を数年体験した上で(子どもとの関係性が築かれた上で)、実施することが実感として身に付けられるということを示している。

また、研修のシステムについて、「講義内容の更新」「研究日以外の日程の設定」「会員間の情報共有」を望む意見があり、これについては卒業プログラムにおいて検討することも重要であるが、卒業生が組織・運営する「子ども発達支援士の会」(有志の集まり)で取り扱うことも視野に入れておく必要があるだろう。

表5 自身のキャリアアップとして受講してみたい内容とその理由

テーマについてはいい内容だと思うので、毎年講義も更新され、それを何度も受講し、理解を深めていきたい。
各施設の連携や、コーディネーターの役割について学びたい。保育士はコーディネーターだなぁと感じているから。
学習障害や学習支援など。その支援を必要とする児童が毎年いるから。
具体的な支援を学びたい。障がいのある子どもや、かかわりが難しい子どもと接していて悩むことが多かったから。
保育園でも、未満児、以上児での実践の話聞けるよう、別の日程で受講の日を設けていただけたらとより自分に合った研修になると思います。
専門機関とのつながり方を学びたい。どのような流れで手帳を持ち、どんな手間をかけているのか知りたいから。
現場の職員の連携が大切なのに、現場で働いていて、同僚や上司、後輩などのモチベーションが低かったり、実際に自分もモチベーションが下がったりしたことが大いにあった。現場の士気を上げるために、自身でいくらかは工夫してきたが、組織や団体でモチベーションを保つスキルや知恵を身につけるためのプログラムがあればいいなぁと感じた。
色んな事業所や施設など実際、現場でどんな風に支援にあたっているか話を聞きたい。また、具体的な支援方法、理論、現場での工夫について学びたい。子ども発達支援士の卒業研修を受講したひとが頑張っていることを知る事で、自分の励みになると思う。

Q8. 今後、子ども発達支援士のプログラムに期待すること、希望すること

今後の子ども発達支援士のプログラムに期待することや希望することは下記の表6のとおりである。それによると、保育所等への入職後のより実践的で高度な実習の実現を望む意見や、より現場に即した実践的な内容の研修の実施、また研修映像をアーカイブとして残し、有資格者がいつでも視聴できるようにするという研修機会の拡大、他職場で働く子ども発達支援士同士の交流の充実といったことが要望として寄せられた。どの要望も切実なものである。また支援グッズを園の同僚保育士と一緒に作成しながら、支援対象児の様子を意見交換することで、理解が深まり、連携のとれた保育実践へとつながるだろう、との意見も見られた。しかしそのような光景が園内で普段見られるようにするためには、保育士にゆとりが必要である。

そこで提案したいのは、保育士等キャリアアップ研修(厚生労働省、平成29年4月1日)^{注2)}の研修分野にそっ

て「乳児保育」、「幼児保育」、「障害児保育」、「食育・アレルギー対応」、「保健衛生・安全対策」、「保護者支援・子育て支援」ごとにそれぞれの園で主任を置くことである。同研修の目標は各分野のリーダー的存在を養成することにあるが、主任としての位置づけが必要ではないか。障害児保育の主任には、「障害の理解」、「障害児保育の環境」、「障害児の発達の援助」などの他に、「家庭及び関係機関との連携」、「障害児保育の指導計画、記録及び評価」などのより高度の専門性が求められており、他の保育士に助言や指導ができることも必要とされている。障害児保育担当主任のもとで特別な配慮を要するすべての幼児に個別の指導計画が作成され、有効活用されるであろう。このような取り組みは学校教育の場ですでに実現されようとしている。「通常の学級に在籍する障害のある児童生徒への支援の在り方に関する検討会議」の報告(文部科学省、令和5年3月13日)によると、「校長は、特別支援教育コーディネーターを指名し、校務分掌に明確に位置付け、校内委員会においてその役割を十分に果たせるよう体制を整えるとともに、専門性の確保にも努める」とされている。特別支援教育コーディネーターは学級担任から外す場合もあるという。障害児保育担当主任を明確に位置づけてこそ、支援グッズと一緒に作りながら子ども理解と支援への展望を語り合う余裕や園の風土が生まれるのではないだろうか。またこのようにすることで、今後期待することにあるように、子ども発達支援士の資格が現場で生かされると思われる。障害児保育だけでなく各分野に主任を置くことで、どの子にも安心・安全で、一人ひとりに寄り添った保育が実現されるであろう。【文責 園田】

表6 子ども発達支援士のプログラムに期待すること・要望

さらに実習などあれば、関わり方など学んでいけるのかなと思います。支援に活かせるグッズなどを教えてもらったり、支援者みんなで考えたり、作成したりし、現場で活用したい。
システムのなことをよくわかっていないまま記入していますので、既にそうなっているのなら申し訳ありません。一口座いくら、という設定のもと、アーカイブの形で、いつでもどんな人でも受講できるプログラムがいくつかあるといいなと思います。なかなか時間をつくって参加できない人の方が多いと思うので。
もっと、子ども発達支援士の資格が、現場で通用するものになってほしい。
県外の為、出向いてのプログラム参加が厳しい。オンラインでの受講があれば、検討したい。
基礎的なことは学べたので、現場で活かせる為のより深い学びが出来るといいなと思う。資格取得後も学ぶ機会があるとより良いと思っている。
都道府県で子ども発達支援士と言って一緒に働く場が広がればいいなと思う
私がなかなかプログラムに参加できていませんが、今フリーランスで働かせてもらっているのも、発達支援士の研修をもとに現場で少なからず経験を積ませてもらったからです。感謝しています。
子ども発達支援士だから出来ること?というかなんかもったいないというか。それぞれに現場で頑張っているとは思いますが、よくわからない感じがします。コロナでいろいろするのが難しい状況ですが、まともがなく、すみません。

4. まとめ

大学コンソーシアム佐賀専門教育部会では、約10年に亘り卒業プログラムを実施してきた。序論にも述べたが、このプログラムはすべての卒業生が受講できるのではな

く、在学時に取得する「子ども発達支援士(基礎)」資格の延長線上にある「子ども発達支援士」資格を取得しようと志し、プログラムに登録する者が対象となる。なお、プログラムは研修受講と事例報告の提出で構成されており、特に事例報告については、提出後に審査を受ける為、卒業プログラム受講のハードルを高くしている傾向がある。それにも関わらず、これまでに81名が卒業プログラムに登録し、資格を取得したことには何らかの意味がある。

また、卒業プログラムを受講した者の多くが幼児教育・保育、小学校、障害児(者)施設に勤務しており、それぞれが特別支援に関する研修を職務の一環として受講している。それに対して卒業プログラムへの登録は任意であり、職務で参加する研修とは受講の動機が異なる。また、「子ども発達支援士」という本資格へのステップアップという点では、キャリアアッププログラムとも解釈されるが、卒業生を対象とすることでリカレント教育の意味合いが強くなっている。

リカレント教育については、これまで多くの領域にて展開されている。しかしながら、最近では、学び直しという基本方針の下で、特に新型コロナウイルス感染症の影響を受けた分野に対して、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けたプログラムを実施され始めている(文部科学省,2021)⁴⁾。このようにリカレント教育は、分野によってスキルアップや学び直しというよりむしろリスクリングといった他職種への転職を推進する取り組みも増えつつある。これらの背景にはSociety5.0の推進が存在する。特に昨今のAI技術の進歩により“AIにとってかわられる職種”が話題となっているが、この科学技術の進歩から“リスクリング”は時代背景を色濃く反映した一つの手段であると考えられる。

一方で、AIにとってかわられない職種も存在する。その一つが幼児教育・保育関連の職種である。ところがこの分野に従事する者が減少傾向にあり、人材確保の為の処遇改善を目的としたキャリアアップが推し進められているのが現状である。このような状況で幼児教育・保育分野におけるリカレント教育の目指すものは保育者自身のスキルアップであり、処遇改善という外発的な動機付けではなく、内発的な動機付けが重要となる。徳岡(2014)⁵⁾は、保育者を対象に「自ら学び続ける力」を育む為に何が重要かという視点でインタビューを実施している。そこでは、講義形式の受け身的な学びだけではなく、実践報告を通して情報共有し、さらに人間力(実行力、コミュニケーション力等)を高められるような研修の必要性について述べられている。さらに実践報告には養成校の教員も参加することで、実践を深め、理論化に結び付けるなど、共に豊かな保育を創造する場になることへの期待が書かれている。また、小野・相楽・早坂・守・鈴木(2011)⁶⁾は、保育者のリカレント教育における保育養成校の役割について

卒業生を対象としたインタビューを実施しており、その中で、「現場と深く結びついた研修が役に立つ」「子どもを観察する方法・視点等について学びたい」といった回答を得ている。さらに、小松・杉山・東・荒川(2009)⁷⁾は卒業後2年目の保育者への質問紙調査を実施して、保育実践、子どもの発達と心理、子どもや障害児・者の福祉について機会があれば学びたいという回答を得ている。これらの先行研究の結果は、今回の調査に寄せられた「実践的で高度な実習」「現場に即した実践的な研修」といった回答を支持するものであると同時に本プログラムに不足している要素であると言える。

さらに小松ら(2009)⁷⁾の調査の中で「大学に対して卒業後のかかわりとして期待すること」として、「同窓生と教員との集まりに参加する」といった回答が上位を占めている。このことはリカレント教育に対してスキルアップの場という役割以外に同窓会的な役割を求めていることを示している。卒業プログラムへの参加者数は限られており、懐かしい顔ぶれと出会うような機会はほとんどない。Q7にも記載したが、有志で運営している「子ども発達支援士の会」があるが、今後はこの会に同窓会的な役割も担ってもらい、卒業プログラムへの参加を促すことも一つの方略として有効だろう。

これまでの卒業プログラム登録者は81名と決して少ない人数ではない。しかしながら、基礎資格者が1000名以上になっていることから考えるとその割合は多いとは言えない。このことから、今後は理論的な卒業プログラムの内容を精査して、より実践的な研修にしていくことが必要である。また集いやすさに注目すると研修の機会を増やすことも視野に入れる必要があるだろう。その為には研修内容をアーカイブ化して、時間を問わず参加できるような形態についても検討する余地がある。そして、これまでプログラムを受講していない(参加することができなかった)卒業生からの意見を聴取することで、参集しやすい研修の在り方について協議していくことも重要ではないかと考える。【文責 鬼塚、川邊】

5. 参考文献

- 1) 園田貴章, 田中麻里, 水田茂久, 石井宏祐, 鬼塚良太郎, 川邊浩史(2020) 発達障害と子ども発達支援士の養成 - 大学コンソーシアム佐賀の取り組み-, 久留米大学教職課程年報, 1, 2-11.
- 2) 川邊浩史・津上佳奈美(2018) 発達障害児に対する療育支援活動の実践(2) - 学生の学びを中心に -, 西九州大学短期大学部紀要, 48, 37-43.
- 3) 太田俊己, 橋本淳一, 園田貴章, 川邊浩史, 広瀬由紀, 酒井幸子(2018) 障がい・特別支援にも強い保育者養成をめぐる, 関東学院大学人間環境研究所所報, 16, 41-57.

- 4) 文部科学省(2021)DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業【事業概要】
(https://www.mext.go.jp/content/20220607-mxt_syogai03-000020133_1.pdf 2023年10月現在)
- 5) 徳岡博巳(2014)保育者の資質向上へ向けたリカレント・モデル・カリキュラムの開発, 大谷大学真宗総合研究所研究紀要, 31, 109-121.
- 6) 小野瀬剛志, 相楽典子, 早坂正年, 守 渉, 鈴木純子
(2011)保育者のリカレント教育における保育養成校の役割について, 仙台青葉学院短期大学研究紀要 青葉, 3(1), 89-98.
- 7) 小松秀茂, 杉山弘子, 東 義也, 荒川由美子(2009)保育者が養成校に求めている学び ～卒業後2年目の保育者への質問紙調査から～, 尚絅学院大学紀要, 57, 79-90.

注釈)

- 1) 2018年文部科学省の私立大学等改革総合支援事業タイプ5において採択された、九州西部地域大学・短期大学産学官連携プラットフォーム(長崎県、佐賀県、福岡県の九州西部地域の17の大学・短期大学にて構成)の子ども育成専門委員会では、リカレント教育として、大学コンソーシアム佐賀の卒後プログラムである「子ども発達支援士プログラム(卒後研修)」を包括的に実施している。
- 2) 大学コンソーシアム佐賀は2017年度に佐賀県より保育士等キャリアアップ研修の委嘱をうけ、6 研修分野すべてにわたって講座を開催した。

謝辞

本調査に協力いただいた卒業生の皆様に感謝するとともに、今後のご活躍を祈ります。