



# フェアスタートプログラム 利用者のためのハンドブック

---

施設のリーダーおよびインストラクター用

日本語版初版 2014年5月

原版（英語）handbook\_July2010

文章およびデザイン：

N. P. ライガードおよびボディル・ハステッド（フェアスタート・プログラム・グループ）

## 目次

施設のリーダーおよびインストラクター用 .....	1
第 1 章：施設および里親家庭における養育実践の発展的・管理的な捉え方 .....	4
1.1 フェアスタートトレーニングの背景： .....	4
フェアスタートの基盤安定化モデル (SBM) プログラム .....	4
フェアスタートプログラムの背景 .....	4
プログラムの開発経緯 .....	4
科学的根拠に基づく方法 .....	5
施設スタッフのための効率的な習得セッション .....	5
トレーニングに向けた枠組みの確立：リーダーとインストラクターの連携 .....	5
トレーニングの主要目標の分析：スコアカード .....	5
セッション運営のための日誌づくり .....	6
セッションの内容 .....	6
フェアスタートプログラムの使用料 .....	6
1.2 養育の安全基地モデル .....	7
フェアスタート・トレーニング・モデルを採用するメリット .....	7
1.3 フェアスタート・トレーニング・ハンドブックの原則と目標 .....	8
職業上の適切な養育者の行動とは？ .....	11
1.4 プログラムの学習プロセスを理解する .....	15
プログラムを開始する前に - 変化とその発展に伴う必然的な反発についてのアドバイス .....	15
インストラクターへのアドバイス .....	16
スタッフの意欲的な取り組みを促すには .....	17
リーダーへのアドバイス .....	17
SBM プログラムのスケジュールと役割 .....	17
[第 1 段階] 最初の 1~2 カ月：リーダーの意思決定 .....	17
[第 2 段階] 2~6 カ月：セッション中のインストラクター支援 .....	18
[第 3 段階] 6~9 カ月：養育者と子どもたちとの家族のようなグループ作り .....	18
[第 4 段階] 10 カ月以降：施設/環境関係の改善 .....	18
1.5 対象者と資格条件 .....	19
参加資格条件 .....	19
インストラクターへのアドバイス .....	19
リーダーへのアドバイス .....	19
1.6 役割、タスク、および責任 .....	19
プログラムの計画：実践しながら学ぶ「実地学習」 .....	19
多様な学習方法 .....	20
知識から新たな実践への移行 .....	20
フェアスタートトレーニングの効果的な活用方法 .....	21
動機付け .....	21
動機付けのヒント .....	22
インストラクターへのアドバイス .....	23
リーダーへのアドバイス .....	23
役割、タスク、および責任 .....	23
インストラクターの役割 .....	23
リーダーの役割 .....	24

**第 2 章：新たな協力体制と養育実践に必要なことの明確化..... 26**

*SBM* リーダー・スコアカード：スタッフ同士の連携およびスタッフとリーダーの連携の評価 -三大目標..... 26

*SBM* インストラクターのスコアカード：施設または里親組織における養育習慣の評価..... 26

開発プロセスへのスタッフの関与..... 26

計画に向けた *SBM* スコアカード結果の扱い方..... 27

三大目標と成功基準の定義..... 27

**第 3 章：実行可能な計画とトレーニング ..... 28**

セッション実施についての実行可能性と解決策..... 28

セッションで使用するホームページ：[www.fairstart.net/training](http://www.fairstart.net/training)..... 28

セッション 1～15 の準備..... 29

セッション 1..... 29

セッション 2..... 30

セッション 3..... 31

セッション 4..... 32

セッション 5..... 32

セッション 6..... 33

セッション 7..... 34

セッション 8..... 35

セッション 9..... 36

セッション 10..... 36

セッション 11..... 37

セッション 12..... 37

セッション 13..... 38

セッション 14..... 38

セッション 15..... 39

# 第 1 章：施設および里親家庭における養育実践の発展的管理の捉え方

## 1.1 フェアスタートトレーニングの背景：

### フェアスタートの基盤安定化モデル（SBM）プログラム

このプログラムは、児童養護施設、孤児院、および里親家族向けの育成プログラムです。このプログラムを通じて、社会的養護下にある児童の専門的ケア能力を高める際の課題に取り組んでいきます。これには、日々の実践と組織的発展の両方が関係します。

このプログラムは、2008年12月～2010年9月にかけてEUの生涯学習プログラム助成を受けて開発されたフェアスタート（FAIR START）と呼ばれるプロジェクトの一環です。

### フェアスタートプログラムの背景

- 欧州では、3歳未満の乳幼児9万人が施設または里親の下で、社会的養護を受けています。一般に、この乳幼児は、リスクの高いグループに分類され、専門的養育を必要とします親は生存しているものの、貧困、移住、薬物乱用などの理由で養育不可能な子どももこれに含まれます。
- EUに生まれた子どもは、良質の専門養育を受け、対人関係を養い、安全基地を持ち、社交面および情緒面の基本的能力を身に着ける機会を有する基本的権利があります。
- 最善の養育成果（脳の発達、社会的機能、学校教育）がもたらされるかどうかは、新生児～3歳児までの乳幼児期に受けた養育に左右されます。
- 多くの施設や里親は社会から孤立しており、スタッフの社会的な位置づけは高くなく、また教育予算も極めて限定的です。

フェアスタートプログラムは、上記に挙げた現状課題を解決するために、乳幼児の実践的専門養育を重視するプログラムとして開発されました。また、このプログラムの概念と養育実践は、新生児期／幼児期の子どもだけではなく、青少年期の子どもと接する際にも、極めて役に立つ内容です。

### プログラムの開発経緯

このプログラムの対象者：

- 専門ケア実践者
- 指導者（リーダー）
- 教育者

フェアスタートのプロジェクトパートナーらは、各国の児童ケア施設および里親組織の管理者をこのプログラムの共同開発者として招き、このプログラムを各施設で試行するための協力を要請しました。そのため、施設の職員や管理者、専門家らをはじめとする「実践者」が試行錯誤を重ね、「現場」で確実に有用なツールとなるプログラムを確立することができました。

このプログラムを通じて、人材の開発や指導を担当するインストラクター2 や施設を管理するリーダー3 は、責任の共有という概念の下で、施設のスタッフや里親家族とともに、このプログラムの基本原則を採用し、活動を映像に記録し、養育実践の向上に努めています。

## 科学的根拠に基づく方法

このトレーニングプログラムを開発するにあたり、このプログラムが推奨するやり方は、倫理的であり、実際に子どもの成長を促すものでなければならないという点を重視しました。これを実現するために、家庭外に置かれた子どもの養護について科学研究を通じた知識基盤を専門とする心理学者であり、児童養護分野の国際的専門家であるニール・ピーター・ライガード氏を中心とする連携が行われ、各国の大学、児童精神科医、心理学者、および教育専門家が、このプログラムの開発に参加しました。

## 施設スタッフのための効率的な習得セッション

このプログラムは、使いやすいように最適化されているほか、各セッションで学んだことを日常的な仕事に反映する仕組みが採用されています。このプログラムを使用するために、遠くまで出かけて行ったり、仕事を中断したりする必要はありません。このプログラムを実践するには、1回あたり2時間のトレーニングセッションを合計15回確保する必要がありますが、通常のスタッフミーティングに組み入れるなどして、週に1回または月に1回の間隔で都合のつくタイミングで実施することをお勧めします。各セッションで学んだことを実践し、向上に努め、次のセッションにつなげていくというやり方で進めていきます。

また、進捗度を気にせず、プログラムを柔軟に展開していくこともできます。必要に応じて、セッションを繰り返したり、プログラムのペースをそのときの都合に合わせてすることもできます。また、理論と実践を通じて、各施設・組織固有のモデルに調節していくこともできます。

## トレーニングに向けた枠組みの確立：リーダーとインストラクターの連携

リーダー（施設管理者や施設長）の役目はまず、インストラクターを任命することです。インストラクターの役割は、トレーニングの内容を把握し、リーダーと協力して各セッションを実施することです。セッションを進行するのはインストラクターですが、リーダーはそれを支えるために、作業計画やシフトの調節、地域社会との施設の関係強化など、指導者の決断を要する業務上の課題などに積極的に対処していかなければなりません。

## トレーニングの主要目標の分析：スコアカード

施設固有の目標や重点部分を明確にするために、インストラクターはインストラクター・スコアカードというものを使用します。これには、トレーニングを開始する前に、その時点で日常的に行われている数多くの養育実践とそれに対する姿勢を詳細に記録（採点）します。

また、リーダーもリーダー・スコアカードを使用して、スタッフに関することや職場環境を査定して現状を把握します。良好な人間関係や職場環境は、成果の高いトレーニングの出発点となるため、イ

ンストラクターとリーダーは、それぞれのスコアカードを比較して、セッション中に特に注意しなければならない点や、次のセッションへ進む前にフォローアップしなければならない点を明確にします。

最終回のセッションを終えた後、このスコアカードの内容に基づいて、スタッフの養護実践と協力体制の変化について採点します。このように記録することで、トレーニング開始前の状況と比べて、このトレーニングを通じて改善された点や成長した点を把握することができます。

## セッション運営のための日誌づくり

トレーニング期間中、リーダーとインストラクターは「日誌」を付けることが推奨されます。日誌には例えば、各セッションについてリーダーとインストラクターの間での取り決め、リーダーとインストラクターの出席の確認、セッションごとのスタッフの反応や習得内容、セッションで学んだことの実践状況、解決すべき問題などを記録します。

## セッションの内容

各セッションでは、子どもの養育について理論的なことを学び、それが実際の子もたちの生活にどう関係しているかについて理解を深めます。また、その様子や事例を写真や動画で紹介していきます。

参加者は、セッション中に改善のための日常的な取り組みを計画し、次回のセッションまでの間、その実践することに取り組みます。各セッションの始まりには、前回のセッションからの実践成果について話し合います。このようなことを各セッションで繰り返しながら、施設の置かれた状況に即したトレーニングプログラムと日常実践を徐々に作り上げていきます。

このハンドブックは、各セッションを運営するための手引です。

## ハンドブックの2つの視点

**視点1：リーダーのための視点**（施設の管理者やマネージャー、または里親組織の管理者や運営者）  
この視点からのアプローチは、リーダーが施設の状況を掌握し、トレーニング実施に関わる事務的な側面を支える上で役に立ちます。例えば、セッションの時間と場所の決定といったことが挙げられます。

### 視点2：インストラクターのための視点

小規模施設においては、施設管理者、指導員、保育士などが、通常の業務に加えて、インストラクターとしての役割を兼ねても構いません。このハンドブックには主に、各セッションの進め方（準備の仕方）をはじめ、スタッフの動機付け、学習支援、および養育実践に役立つアドバイスが記載されています。

このハンドブックにはさらに、各セッションの内容が段階的に紹介され、施設や里親組織の今後の発展のための目的や目標を設定し、実行するためのアイデアやツールが提供されています。

このプログラムは、児童養護の基本原則と水準を、施設や組織での実践に生かしていく際の課題を解決できるように考案されています。

## フェアスタートプログラムの使用料

- このプログラムは無料で使用できます。
- コンピューターとインターネット接続があれば、アクセスできます。
- 多言語対応です。ご希望の言語で提供されていない場合は、お問い合わせください。その言語で作成いたします。
- このプログラムを使用するための唯一の「コスト」は、「時間」です。施設や組織単位で、基本的な養護原理を学習し、それを実践することに費やす時間です。
- このプログラムは、専門養育の水準を高めることを重視し、実施予算を特別に設けることなく実施できるように考案されているため、施設や組織の取り組みや概念を見直し、効率化し、児童養護の新基準を認識し、それに沿ったやり方で発展することに役立てることができます（例えば、日中は乳児をベッドに寝かせたままにしない、可能な限り、同一の養育者による一貫した接し方をする、刺激および健全な愛着関係（アタッチメント）を促進する、といったコストを不要とする実践など）。
- このプログラムの全セッションを終えるころには、欧州連合（EU）が目指す養育基準に近い水準を実現することができるでしょう。
- このプログラムを実施し、その有意性を確認し、別の施設や団体、専門家などと情報を共有し、拡散していくことができれば、児童養護の水準が世界的に高まることでしょう。

## 1.2 養育の安全基地モデル

社会的養護下にある子どもたちが遊び、学ぶための安定した基盤を与えることが、このプログラムの核心部分です。フェアスタートプログラムの内容や原則は、「専門的養育の安全基地モデル（SBM）」と呼ばれています。

### フェアスタート・トレーニング・モデルを採用するメリット

- コスト不要。各 2 時間のトレーニングセッションとその活動を推進する何人かのスタッフを施設内で確保するだけで実施可能です。
- スタッフの専門知識と実践状況の改善を促します。
- スタッフの増員ではなく（もちろんこれも重要ではありますが）、日常的な養育体制を整えることにより、幼児の愛着問題に対処します。愛着問題に取り組むには、スタッフの意識レベルの改革も重要です。自分が子どもの人生を左右する立場にあるということをスタッフが自覚し、それぞれの実践行動と役割を適切に理解する必要があります。それにはリーダーの価値観と実践行動も大きく影響します。
- 
- スタッフの意識改革。スタッフの姿勢や行動をほんの少し変えるだけで、施設に暮らす子どもの明るく健全な成長を促し、問題の発生頻度を減らし、子どもの成長を支援することができます。子どもが学校で学び、周囲との健全な社交性を育むことにつながります。
- 洗練されたリーダーシップ開発プログラムを通じて、リーダーは、リーダーとしての能力と存在感を高められるほか、プログラムの修了確認と同時に SBM リーダーとして認定されます。
- トレーニングプログラムを提供することで、良い人材を魅了する職場としての知名度が高まります。

- フェアスタートのトレーニングモデルを採用することで、児童ケア施設リーダーのための欧州職業開発ネットワークとして知られるフェアスタートプログラムのメンバーとして認識されます。
- 地域社会、社会福祉協議会、自治体などの意思決定者など施設とつながりのある組織との関係を深めることに役立ちます。
- 施設または里親家庭に暮らす子どもの健全な発育を促進できます。生まれてから最初の3年間は、人の成長を大きく左右する最も重要な時期であるため、乳幼児を養育する環境を改善することで健やかな成長を期待できます。また、乳幼児への取り組みが可能になれば、より年長の子どもの対象とした実践にもこのプログラムの原理を簡単に応用できることでしょう。

## 1.3 フェアスタート・トレーニング・ハンドブックの原則と目標

(この節では、このプログラムの背景、目的、および目標について説明しています。この節を省略して、本プログラムのセットアップと進め方をご覧になるには、第1章4節へお進みください。)

フェアスタート・トレーニング・プログラムは、九大原則を中心に構成されています。この原則は、このプログラムを通じて、目標を達成するために何をどんな理由で支援しようとしているのかを説明するとともに、それが日常的な実践において何を意味するのかについて考える機会をもたらします。その真意は、幼い子どもの養育状況を改善することであり、その理論的な根拠が原則に反映されています。以下に、フェアスタート・トレーニング・プログラムの原則を簡単に説明します。

フェアスタート・トレーニング・プログラムを通じて、何を目的として家庭外に置かれた乳幼児（0～3歳児）を養育するかを示しています。

### 原則

- プログラムパートナー（孤児院、施設、里親家族など）が各地域において健全な実践を追求するための協力的な関係を維持すること。
- 地域の従来の養育習慣を実践開発に役立てること。
- 日々の刺激を通じて早期に脳の活動と発達を促すこと。
- 幼児の健全な愛着形成を促すために一貫した養育方法を確立すること。
- 実務を通じて、社交性の発達を促し、意識すること。
- 子どもにとって家族のような集団を築き、健全な愛着形成と社交性を促すこと。
- 健全な愛着形成と、社会的能力を身に着けるための仲間関係を家族グループ内に築くこと。
- 基本的な社会的、情緒的、および知的能力を身に着ける機会を子どもに与えること。
- 子どもを社会に溶け込ませて、施設/里親家族および地域社会とのコミュニケーションを図ること。

### はじめに

親のいない子どもたちや親が養育を放棄した子どもたちと接する仕事は、安定した親に育てられた子どもと接する仕事とは大いに異なります。親は子どもに、養育、つながり、専心、受容、安全、愛着、愛情、温もり、刺激、社会的関係、学習といったことを一貫して与えます。これらの要素が欠けると、子どもの発達はとて遅くなります。



施設スタッフや里親など専門的な職業上の養育者らは、子どものケアにあたってこれらの要素を欠いてはなりません。

これは、職業的な立場からそうするというものであり、「親」という立場からすることは、感情面の在り方、系統的な仕事の仕方、担当する子どもの人数などに、大きな違いがあります。

孤児の専門的なケアに最も共通する誤解として、これらの基本的な要素を与えることなく子どもたちと接してしまうこと、運動面や学校のことから手を付ければよいと考えてしまうことが挙げられます。生まれて間もないころから適切に刺激されていなかった子どもは、集中力または学習能力の発達が著しく遅れ、安心感と愛情に恵まれなかった子どもは、引きこもりや憂慮すべき振る舞いをします。

専門的な養育では、施設に託された子どもたち一人ひとりに、数人の養育者が長期的に担当するべきであるという課題に対処していかなければなりません。養育者が、日中、毎週、毎月といった間隔で頻繁に入れ替わると、子どもは、安心感を得ることや人との長期的なつながりについて学ぶことから遠ざけられてしまいます。

これには、子どもの数が多すぎる（人手が足りない）など、いくつかの理由がありますが、労働に関する法律などの関係により、同じ養育者が一日中、子どもの面倒をみるのは難しいことです。スタッフが転職することもあります。

一方、科学の分野からは、適切な専門的養育実践について多くの新たな知見がもたらされています。それらは、数多くの動画とともに、開発プログラムに活かされています（このプログラムの参加者として作成したビデオもこれに含まれることがあります）。このビデオ記録は、[www.globalorphanage.net](http://www.globalorphanage.net) と [www.fairstart.net](http://www.fairstart.net) にて公開されています（多言語対応）。

施設や里親による子どもの養育についての科学的な研究、さらに介入（インターベンション）の効果についての研究は、専用のデータベースに収容されています。このデータベースへも上記のリンクからアクセスできます。

子どもの養育についての基本的原則は、環境に関わらず、従来型の孤児院、里親家庭など、あらゆる形態の現場で適用できることです。

通常は親が子にすることを、適切な専門的養育実践に変換しなければなりません。つまり、この基本的原則を実際にどう変換すればよいのかということが重要になります。

（すでに剥奪（デプリベーション）の影響を受けている子どもたちについては、それが施設に託される以前から生じていた問題である可能性があります。これについては、本プログラム開発者のニールス・ピーター・ライガード（Niels Peter Rygaard）著『Severe Attachment Disorder in Childhood』（仮訳：小児期の深刻な愛着障害）の中で、特別な支援を必要とする子どもたちとの接し方について説明されています。この本は英語です（<http://www.attachment-disorder.net/>）。

## 1. 参加者自身が専門家。孤児院、施設、里親などの実務者同士がこのプログラムの共同開発者となり、適切な実践の発展に積極的に協力する関係を維持する。

このプログラムに携わった当業者は、子どものための養育実践と日常的な仕事の円滑化に向けて、科学的根拠に基づいたプログラムの実現に奮闘しています。

施設、里親家庭、および地域固有の条件を熟知しているのは、実務者本人です。このプログラムと基本的原則を日常の仕事にどう活用すればよいかということを熟知しているのは、現場に携わるあなた自身です。このプログラムは、ただ従えばよい、という完成されたモデルではありません。現場の事情に即した養育実践と体系的な課題を改善および発展させるためのインスピレーションを与えるモデ

ルです。プログラムを通じて実践を発展させるために現実的な対話をすることに価値があります。

実務者の最初の一步から発展した変化のみが、子どもたちによりよい生活と学習の機会をもたらします。実務者同士で協力しなければ、このプログラムは紙切れ一枚の話になってしまいます。

このプログラムでは、「家族のような」組織の仕方です仕事をする方法として、数人の養育者が一定人数の子どもグループを担当することを推奨しています。しかしながら、施設内でこの目標を達成するには、スタッフの就業時間などについて施設内で十分な協議が必要になります。その一方で、施設固有のプログラム開発の一部にしたい養育実践について良い考えが浮かぶこともあります。このプログラムは、仕事の内容に言及する機会というよりも、むしろ自己啓発に役立つ基礎とインスピレーションを得る機会です。そのため、このプログラムで、自分自身、同僚、および管理者が基幹的な存在になります。

あるいは、地域の大学や研究所など教育機関が児童施設におけるケア実践の開発に役立てるという活用の仕方でもできます。

## 2. 従来の養育習慣を実践開発に役立てる

これにはいくつかの理由があります。

1 つ目の理由として、適切な専門的養育については、実務者（施設スタッフ）自身が幼少期に受けた養育の経験が、最も貴重な情報源（教訓）となることが挙げられます。良い養育者になれるかどうかは、正規の学校教育よりも、この「幼少期に育まれた社会的行動」に依存するものと考えられます。誰かが自分に愛情を注いでくれていれば、愛情の注ぎ方をおのずから覚えられます。

他の理由として、従来の養育習慣では、乳幼児の脳の発達と健全な成長を促す基本的要素の数多くが実践されている、ということが挙げられます。生後の数年間は、どの文化においても、その目的は同じでも、やり方が若干異なるようです。例えば、

生後 1 年間の正常な発達には、1 日中、赤ちゃんに触れたり、抱っこしてゆらゆらとしたりすることを繰り返すことが極めて重要です。国によっては、赤ちゃんを揺りかごやハンモックに寝かせます。例えば、ロシアでは、赤ちゃんを布にくるみ、他の国では、赤ちゃんをハンモックに寝かせて、移動するときは、母親が背におぶるか、前抱っこします。どちらの習慣にも、脳の発達に不可欠なスキンシップとバランス感覚の刺激という共通かつ重要な目標があります。それに比べて、施設に暮らす子どもたちは、1 日の大半をベッドで寝て過ごし、物理的接触（スキンシップ）はありません。これは、脳の発達には極めて有害です。

## 3. 日々の刺激を通じて早期に脳の活動と発達を促す

幼い子どもたちが施設に収容されることによる生じる弊害の 1 つは、1 日の大半を同じベッドや同じ部屋で寝て過ごすという「不動化」（運動の抑制）です。

十分に鍛えられた強靱な大人であっても、病院のベッドに 1 日中縛りつけられると、健康状態が 3 週間で完全に劣化します。病院のベッドで寝ている健全な大人のそばに、単調な音を出す機械を置いて、ベッドの周りをカーテンで覆うと、その大人は、24 時間以内に幻覚を訴え、現実との境界が分からなくなります。人間の身体と脳は、周囲との継続的な交流の中で機能するように仕組みられています。乳幼児にとって、不動化は、さらに危険なことで、身体的成長、骨や筋肉の発達、脳の発達に悪影響を及ぼします。

児童施設における不動化問題には、その大部分を解決できる対処法があります。

それは、日中に子どもたちを床で遊ばせたり、アクティビティを考えたりすることです。ベッドを処分するという考えられます。処分したお金で、1~2歳児向けにハンモックや揺りかごを購入したり、日中はベッドから出て生活したりすることもできます。

揺りかごなどのシンプルな刺激ツールは、基本的な生活を充足するために何千年にもわたり使われてきたものです。母親が他のことをしていても、赤ちゃんの脳を自然に活性化します。赤ちゃんは揺りかごにいと眠り安くなり、実際に、ベッドに横になっているときよりも脳の活動が活性化します。

これらのベビー用品は、人とのスキンシップを補うだけのものではありませんが、リソースが限られている施設に暮らす乳幼児にとって貴重なものです。

#### 4. 幼児の愛着形成を促すために一貫した養育方法を確立する

愛着理論は、どのような文化にも共通する適切な養育者行動の科学的根拠を提示する数少ない理論の1つです。愛着について研究成果から、子どもたちとの接し方について計画し、実践するための効果的な方法が提供されています。

赤ちゃんは、生まれて間もないころから、親しみと別れに対処するための戦略を立てます。この戦略は、子どもが成長しながら経験するさまざまな社会的つながりによって変化します。生まれて初めての戦略は、子どもと接する養育者の振る舞いを基にして作り出されます。そのため、養育者が乳幼児とどう接するかは、その子にとって極めて重要な第一歩になります。

親しみと別れに対処する安定/自律型、拒絶(回避)型、および両極型という3種類の戦略があることが判明しています。また、4つ目の行動である無方向/無秩序型という行動は、養育者とのやりとりに対応する子どもの能力が混乱している兆候です。ある状況においては、養育者を拒絶するか、または養育者に対して両極的に振る舞う子どもたちに見られます。

養育を通じて、養育者との関係に安全基地があるという安心感を子どもたちに与える必要があります。安全基地が確立されてはじめて、子どもは遊んだり、周囲と接触したり、社会生活について学んだりすることができます。

安定/自律型の養育スタイルで育てられる子どもたちは、自分自身と周囲を前向きに捉え、ストレスに対して我慢強く、遊ぶことや学ぶことに長い時間を費やします。この子どもたちは、社会の有用な人たちと付き合うことができ、子どもたち自身もそういう大人になります。それに対し、無秩序型の行動を呈する子どもたちは、大人になってしばしば人格障がいや反社会的行為を呈します。子どもの世話をする専門の養育者の振る舞いは、健全な社会性の発達に大きく影響します。

#### 職業上の適切な養育者の行動とは？

適切な養育者の行動の原則は、安定/自律型の親のふれあい行動パターンと似ています。また、そのような行動パターンを重んじます。このような養育者の振る舞い方の特徴は、

- 乳幼児に対して首尾一貫して予想できる振る舞い方をする。
- 触れ合おうとする赤ちゃんに反応して触れ合うことを率先して行う。
- 子どもの様子や機嫌に敏感である。日課(ミルクを飲ませる、着替えをさせるなど)がある中で、子どもの様子に応じて接し方を変える(子どもの機嫌が悪ければ、子どもに靴を履かせながら、あやす)。
- 子どもが安らぎを求めるときや何かを共有したいときに、それをしやすい存在である。

- (子どもが怒っていたり、落ち込んでいたり、かんしゃくを起こしていたりするときに、冷静に優しく) 子どもの気持ちをくみ取る(子どもと同じレベルで振る舞わない。また、子どもにお仕置きしたり、叱ったりしない)。
- 赤ちゃんを含む、他の人が感じていることや考えていることについてよく話をする。
- つまり、子どもに、他の人の行動の意図を理解することを教える。

親であっても、専門の養育者であっても、常にこのような振る舞いをすることはありませんが、養育者のこのような特質は、施設や里親での基準とすべきことで、職場を管理するリーダーが最重要目標として、施設スタッフ全員が実践できるよう取り組むべき点です。

## 5. あらゆる実践タスクにおいて社会的相互やりとりを意識して、それを促す

子どもたちの養育には、2つの仕事に伴います。

**日課的な仕事：**食事を与える、寝かし付ける、清潔に保つ、おむつを交換するなど。

「何をするか」と考える類の仕事です。1時間に12人の乳幼児のおむつを交換するために何をするか、夕飯のおかずは何にするか、子どもが病気のときに何をするか、といったことがこれに該当します。

**つながりを教える仕事：**赤ちゃんのおむつを替えながら赤ちゃんとアイコンタクトする、子どもが助けを求めるときに助けてあげられる、赤ちゃんに優しく話かけながら赤ちゃんに触れる、何人もの子どもたちを遊びや勉強に取り組ませることなど。

「それをどのようにするか」と考える類の仕事です。子どもが安心して、愛着を形成し、コミュニケーションの取り方を覚えられるようにするために、人との良好な社会的つながりについて子どもたちに教えられるように何かをするにはどうすればよいのか？

日課的な仕事とつながりを教える仕事のバランスを取ることは、どのような親にとっても難しい課題ではありますが、親との接触がない子どもたちを専門に養育する施設スタッフや里親にとっては、それ以上に難しいものです。

このバランスに関係する課題は、子どもの養育の成果に大きく影響します。

- 養育する子どもの数が多い場合、どうすれば、子どもたちとふれあうと同時に、子どもたち一人ひとりのニーズに対応できるのか？
- 一人ひとりとのふれあいを気にしていれば、他の子どもたちは放って置かれて、仕事のスケジュールにも影響する。
- 仕事をスケジュール通りにこなすのであれば、どうすれば、子どもたちとのコミュニケーションに時間をかけることができるのか？
- 特定の養育者への子どもたちの愛着を、どの程度、形成させればよいのか？特定の養育者に愛着を形成させるとすれば、その養育者が休みの日はどうすればよいのか？スタッフの勤務交代が一日に1回以上ある場合は、どうすればよいのか？
- 日課的な仕事を時間通りにすべてこなす「効率的な」施設であるという一面があったとしても、その施設における子どもの発達は、あまり好ましいものではないことがある。良好な社会生活ができる施設であるという一面があったとしても、その施設においては、基本的な実務が行われず、日常的な生活は極めて混沌としていることがある。

子どもたちと接する中で、日課的な仕事とつながりを教える仕事のバランスを保つことは、絶えず意識していかなければならない重要な課題です。どちらの仕事もこなすことができ、忙しい状況でもある程度耐えられる養育者は、子育ての達人のようです。

固定された時間割りと社会的なリズムは全く別物であり、リズムは予想ができないもので、状況特有のものであります。そこで、がんじがらめのスケジュールでも、日常のリズムに柔軟性を持たせるにはどうすればいいのか？ということが課題になります。

## 6. 子どもにとって家族のような集団を築き、正常な愛着形成と社交性を促す

施設の多くでは、養育者が工場の作業員のような働き方をしています。24時間をシフト体制でつなぎ、多様な作業をしながら、工場を整頓された状態で維持しなければなりません。ある研究によると、この工場のように、日中の作業員、つまり養育者が何度も入れ替わると、実際には子どもの発達にマイナスの影響を与えることが示されています。シフト体制で働くことも、周囲を整頓しておくことも大切なことではありますが、それ以上に、健全な発達には、赤ちゃんたちに、頻繁かつ長期的に一貫してふれあえる数名の養育者がいなければなりません。これは、勤務表を組む際に考慮しなければならないことです。

このような理由から、「家族グループ」または安全基地養育モデルの方が、従来の病院モデルよりも効果的であることが分かります。そこで、家族のような構成で生活できるように、施設のリーダーとの協力を通じて、数人の養育者が1日の大半に、特定の数でグループ化された子どもたちを担当できるように勤務スケジュールを見直すことが推奨されます。

これには、法令、伝統、規制、スタッフとの話し合いなどが関係してくるため、難しい仕事ではありますが、とても重要なことであり、子どもの健全な発達のために、いまここで真剣に努力するだけの価値があります。従来の病院モデルのやり方はすでに排除されつつあり、イタリアやルーマニアをはじめとする多くの国では、人材が安定している小規模施設や里親家庭が活用されています。

大規模施設においては、多数の「家族グループ」を構成して、分化するという方法を採用することができます。

子どもの発達には里親家庭の方が、より良い成果があるとされる主な理由の1つは、常に子どもたちが同一の養育者を持てるということにあります。子どもたちに同じ養育者を長期的に与えられるように勤務スケジュールを見直すことで、施設委託の成果を改善することができます。

## 7. 愛着形成と社会的能力を身に着けるための仲間関係を家族グループ内に築く

幼い子どもとその兄弟姉妹とのやりとりは、社会的学習と家族の絆の大切な源です。兄弟姉妹は、子どもにとって親近感を持ち、自分を重ね合わせられる存在であり、愛着の対象者を確立する際の模範になります。

親のいない子どもたちは通常、兄弟姉妹とのつながりさえも奪われてしまいます。子どもの愛着に関するさまざまな研究では、子どもと養育者の間にある愛着プロセスに焦点を当てることが多く、仲間関係の愛着形成の重要性には触れていません。仲間関係は、施設での子どもの健全な発達のための貴重なリソースですが、それを活用したり、計画的に取り入れたりということは、あまり行われていません。同じ屋根の下に暮らすということが、必ずしも、他の子どもたちとの関係作りや絆の形成になるとは言えません。このリソースを活用するべく、子どもたちが長期的な関係においてお互いの絆作りを促進するための日常的な活動を計画しなければなりません。

以下は、兄弟姉妹関係の重要性に関するある研究の内容を抜粋したものです。

「長年にわたり、兄弟姉妹関係が、成人の幸福感（いきがい）にもたらす効果について研究が行われてきた。その先駆けとなる研究である、Cumming および Henry は「兄弟姉妹が（生存して）いる成人（熟年層）は、モラルが高いということを明らかにした（1961 as cited in Cicirelli, 1995, p63）。1977年の研究（as cited in Cicirelli, 1995）では、Cicirelli は、姉妹を持つ成人男性は、姉妹を持たない成人男性よりも、精神的に安定していて、姉妹を持つ女性は、それぞれの社会的な役割に励まされ、刺激を受けているということを明らかにした。興味深いことに、McGhee は、「交流の頻度は、成人の幸福とは関係ないが、姉妹という存在といざとなれば連絡が取れるという間柄が、人生の満足度（生きがい）を高めることと関係がある」ということを明らかにした（1985, as cited in Cicirelli, 1995）。Cicirelli が実施した調査は、McGhee の知見を裏付けた。「Cicirelli は、男性または女性による、姉妹との親密な絆という感覚は、幸福感と関係している。その一方で、兄弟との親密な絆には、幸福との関連性はほとんどないように見て取れる。」（1989, as cited in Cicirelli, 1995, p. 63）。おそらく、「女性の情緒的な表現の豊かさや養育者としての伝統的な役割が、姉妹との関係の重要性を説明するものである」という可能性がある。出典：Joyce A. Shriner, Extension Agent, Family and Consumer Sciences, Ohio State University Extension.

兄弟姉妹は、お互いに愛着を持ち、社会的学習の重要な絆を形成します。施設に暮らす子どもたちも、お互いに兄弟姉妹のような関係を築くことが大切です。

## 8. 基本的な社会的、情緒的、および知的能力を身に着ける機会を子どもに与える

赤ちゃんは、生まれたその日から、人とのふれあいと社会的交流を通じて、学び始めます。このプロセスは、どのようなときでも「スタンバイ（活動待機）」の状態にしてはなりません。

生まれたときから、学習は大部分が情緒的および社会的なものであり、「学ぶことを覚える」のは、生後最初の養育者となる両親または施設のスタッフ／里親のもとで始まります。

両親／養育者は、遊びを通じて学ぶための大前提、つまり安全基地を乳幼児に与えます。子どもは、（別れへの不安に脅かされることなく）安全基地があることを感じられた場合にのみ、養育者の手を放し、好奇心を持ち、遊び、探索を始め、他の子どもとの社会的ふれあいを始めます。安心感を得られない乳幼児は、遊ぼうとしません。子どもが毎日定期的に遊ぶことが、子どもの発達の大部分を左右します。科学者ヴィゴツキーの名言を借りれば、「遊ぶことこそ、仕事力の始祖である（play is the forerunner of work competences）」ということになります。

さらに、子どもの学習能力にとって、重要になる養育者機能は、乳幼児と親／養育者の間の最初の2年間にわたる親密かつ頻繁なやりとりは、大きくなってから学習するための知能の形成を支えます。初期のやりとりを通じて、乳幼児は「学ぶことを学びます」。養育者／親とのやりとりは、学校や社会で学習するために不可欠な一連の知能の形成を促します。例えば、

- 集中力
- 誰かまたは何かに注意を向ける能力
- 大切なことと、大切ではないことを分別する能力
- 一貫した方法で世の中のことを経験すること
- 認識すること
- 他の人の行動を理解し、反応すること
- 前向きな意欲と喜びを感じる
- 不満に耐え、感情を調節すること

これら基本的な能力はどれも、初期の簡単なやりとりの中で繰り返し身に付けていくものです。養育者は、微笑み、赤ちゃんの反応を促し、赤ちゃんの注意を引きつけ、赤ちゃんは養育者を何度も認識し、赤ちゃんが喜びと意欲を感じられるように喜びを持って接し、赤ちゃんにとって何かが難しいときや、不快または不満そうにしている赤ちゃんをなだめます。このようなことから、学校や放課後の活動を通じた学習能力が高められていきます。

社会的養護下にある子どもは、3歳になる前にこれを学ぶことができなければ、親がいないという現実追い打ちをかけるように、大きくなってから周囲と社会的かつ敏感に学習し行動する能力までもが減弱されてしまうこととなります。

親許で暮らせない子どもたちについてデンマークで行われた研究によると、孤児の知能が正常であったとしても、単に孤児であるというだけの理由で、学校の授業についていけなくなることがよくあります。そこで、基本的養育の最後の原則である、次のことが重要になります。

## 9. 子どもを社会に溶け込ませて、施設/里親および地域社会とのコミュニケーションを図る

多くの国において、孤児であることが、不名誉、集団的ないじめ、地域社会の営みからの排除といったことに結び付けられています。これは、子どもの自尊心に有害であり、社会について消極的な学習を助長することになりかねません。

社会的学習の初期には、施設のスタッフや里親が親代わりになり、子どもを外に連れて歩いたり、公園など子どもたちが地域とふれあえる場を利用したり、地域の父兄会や交流の場に参加したりといったことができます。

また、職業的な側面は、施設外の専門家（保母さん、学校の先生、他の施設のスタッフなど）とのコミュニケーションの改善を図ることができます。施設のリーダーは、親許で暮らせない子どもたちへの地域の受容と理解を促すために、他の組織の関係者や地域の権力者、地域の報道機関などを施設に招くことができます。

## 1.4 プログラムの学習プロセスを理解する

### プログラムを開始する前に - 変化とその発展に伴う必然的な反発についてのアドバイス

組織の変革には、何かしらの不安、自信喪失、反発が伴います。このプログラムを推進するには、スタッフの気持ちを理解し、粘り強い対話を通じて、プログラムのメリットと成果を明らかにすることが不可欠です。変革に対して、周囲がためらったり、反発したりしても、それをねじ伏せたり、批判したりするのは良いことではありません。スタッフの声に耳を傾け、不安を理解し、問題を克服するためのアイデアを求め、良い反応が得られたときは、それを大切にしなければなりません。プロ意識を必要とする仕事を担う一人としてこのプログラムに参加することの意義を説明してください。

有力者、地域の政治家、または施設の理事会に、このプログラムについて説明することもお勧めします。可能であれば、この有力者らの協力と関心を得るとよいでしょう。施設が地域社会から孤立することなく活動し、子どもたちが地域社会において透明人間ではなく、対等なパートナーとしての存在を確立できるように積極的に活動することが、このプログラムに不可欠な要素です。

フェアスタート・トレーニング・プログラムは、従来型の職業訓練や教育プログラムとは、さまざまな点で異なります。

第一に、従来型のプログラムは、実践の場から遠く離れたところで開催されるのに対して、フェアスタートのプログラムはスタッフが実際に活動しているところで実施されるため、日常的な養育実践とのつながりが明確です。

第二に、従来型のプログラムは先生対生徒の教室指向であるのに対して、フェアスタートのプログラムは、参加者中心のアプローチを取ります。つまり、*指導する側*が中心になるのではなく、*学ぶ側*が中心になって学ぶということになります。対話や反省を通じて、お互いに学んでいきます。

第三に、このプログラムは、参加者、つまりスタッフに共通する内省や相互関係を重視する教育的な進め方に基づいています。

第四に、スタッフ自ら、セッションごとに新しいやり方を計画し、実施する役割を担い、専門性と自主性を兼ね備えたトレーニングをするとともに、前向きな当事者意識を持ってそれぞれの仕事に臨みます。

第五に、スタッフの日常的な活動状況を収めた写真や映像と、それに即した開発計画を用いてトレーニングを進めるため、スタッフとリーダーはお互いの能力を高めるための共同開発者になります。つまり、学習プロセスの一環として、スタッフ自身がトレーニング素材になります。

## インストラクターへのアドバイス

このプログラムのインストラクター役を務める人は、参加者がトレーニングの話し合い、反省会、グループ作業などに意欲的に取り組めるように、参加者を刺激し、志気を高めることを特に意識しなければなりません。このようなやり方は、学校教育やその概念に似ているようではありますが、参加者一人一人に使命感があり、日々の専門養育実践に共同責任を負っているということを自覚しなければならない、という点が実践活動の変革と発展に極めて重要な要素であり、学校教育とは異なる点です。そのため、スタッフのトレーニングに向けたアプローチとしては、スタッフの志気を高め、豊富なリソースを用意し、手法や理論の新しい知識と洞察を実践に反映する習慣を持たせ、スタッフが一丸となって学ぶための最適な環境を整えることが必須です。



インストラクターには、トレーニングを計画し、実行する責任がありますが、スタッフの学習プロセスを支援することも、カリキュラムをこなすことと同様に大切なことです。この詳細は、第1章6節を参照のこと。

## スタッフの意欲的な取り組みを促すには

スタッフの意欲的な参加と取り組みを促すことが、スタッフの学習および能力開発の前提条件です。従来の教示方法では、教える側を中心としたやり方が一般的ですが、フェアスタートトレーニングでは、新しいやり方を確認しながら、それについて話し合い、日々の実践に役立てるという考え方に基づく、覚える側を中心とする実践的な進め方をします。

つまり、スタッフ同士が以下のようなことを通じて学んでいきます。

- 話し合い
- 現状との比較
- 知識の共有
- グループワーク

トレーニングの導入にあたり、このようなスタッフが中心となって進めていくやり方をすることを予め説明しておくとい良いでしょう。各セッションは、話し合い、現状との比較、およびグループワークという要素で構成されています。

## リーダーへのアドバイス

施設の管理者であるリーダーの役割は、スタッフのためにトレーニングの枠組みと環境を整えることです。セッションが通常の日常業務の妨げにならないように、シフトスケジュールなどを調整しなければなりません。さらに、自らの能力開発と日常的な養育実践の発達を目指すスタッフの努力に対して、リーダーの関心、配慮、承認といったサポートも必要になります。

## SBM プログラムのスケジュールと役割

以下に、このプログラムのスケジュールとその内容を説明していますが、どの段階も、スタッフ、インストラクター、またはリーダーが必要と考える場合には、期間を延長したり、繰り返し実施したりすることができます。時間を気にしながらプログラムをこなすことよりも、時間をかけて掘り下げて、しっかり学ぶことに意義があります。その中で特に、スタッフの日常業務について、専門的養育実践がもたらした成果が得られた際には、それを評価（感謝）することも忘れてはなりません。

### [第1段階] 最初の1～2カ月：リーダーの意思決定

- ミーティングなどで、プログラムについてスタッフに慎重に説明する。
- セキュア・ベース・スコアカード（以下、スコアカード）分析を行い、これを職場とスタッフ関係についてスタッフが評価したものと比較する。これは、効果的なリーダーシップとスタッフ関係について、どのように作業を進めるかを考える上で、重要なヒントになる。

- この時点で、プロジェクトを開始するかどうかを決める。開始する場合は、セキュア・ベース・インストラクター（以下、インストラクター）を選定／任命し、お互いに協力し合う。インストラクターになる人は、同僚からの信頼されている有能な養育者でなければならない。場合によっては、学校の先生や大学の講師など、教える仕事の経験がある外部者に依頼してもよい。小規模施設または里親の管理団体においては、リーダー／マネージャー（管理者）がインストラクターの役目を兼任してもよい。大規模施設においては、リーダーが、役目を分担するインストラクターを数名（2名またはそれ以上）を任命してもよい。
- リーダーとスタッフの関係についてのスコアカード分析を参考にしながら、このプログラムを通じて改善したいことについて三大目標を立てる（インストラクターとスタッフとの対話と協力を通じて、リーダーが意思決定する）。
- 任命されたインストラクターは、インストラクター専用のスコアカードを使用して、日常の実践状況を評価する。スコアカードを比較して、このプログラムで重視する点を決める。
- プログラムを進めながら、必要に応じて、6ヵ月ごとにスコアカードの再分析を行い、進捗度を把握するとよい。または、プログラム終了後に、最初と最後のスコアカードを比較する程度でも構いません。

### [第2段階]2～6ヵ月：セッション中のインストラクター支援

- リーダーは、インストラクターと密接に連携し、積極的にサポートする必要がある。例えば、
- インストラクターやスタッフが、コンピューター、テレビ、DVDプレーヤーを利用ができるようする。
- インストラクターとスタッフの学びの機会として、プログラム期間中に、2週間に1度（または毎週）、2～3時間程度の定期ミーティングを確保する。
- 施設内の物理的な変更を了承し、必要な物を提供する。インストラクターとスタッフは、子どもが生活する場所の環境を改善する方法に取り組む。また、乳幼児のベッドは、ゆりかごまたはハンモックと入れ替えることも推奨される。

### [第3段階]6～9ヵ月：養育者と子どもたちとの家族のようなグループ作り

- これについて、必要に応じて、スタッフのスケジュールについて話し合い、調節する。目的は、子どもグループとスタッフの間に家族のような環境を作ることである。グループを担当するスタッフは、そのグループの子どもたちの養育を担当し、一定の目標を達成できるように努めなければならない。さらに、日中の養育者の入れ替わりを可能な限り最小限にし、子どもと養育者との間に連続性のある人間関係を保つ必要がある。たとえば、その週のスタッフ（養育者）の勤務時間を8時間シフトにする代わりに、2つの小グループで協力し合い、16時間シフトにしたり、養育者が、1つの子どもグループから他の子どもグループへ移動するのではなく、1つのグループを担当し続けたりする、といったことが挙げられます。

### [第4段階]10ヵ月以降：施設/環境関係の改善

- プログラムの最後に、リーダーとスタッフは、施設と周辺地域との関係を向上することに取り組む。

## 1.5 対象者と資格条件

### 参加資格条件

フェアスタートのトレーニング対象者は、児童養護施設で日常的に養育に携わるスタッフや里親家族です。

一般に、施設のスタッフや養育者の学歴や資格の種類は多様であるため、

フェアスタートのトレーニングを受けるための特別な資格条件はありません。トレーニングの内容と計画が、スタッフの教育/資格レベルに適切かどうかは、インストラクターとリーダーの裁量で適宜決めてください。フェアスタートのトレーニングプログラムは、専門教育のレベルを問わず、参加者を一員として加えることを重視して考案されています。

ただし、このトレーニングプログラムを準備するにあたり、この研修プログラムの概念に基づいて学ぶということにスタッフの条件を割り当てるなどの配慮が必要です。それには、例えば、スタッフミーティングやアンケート、または個人面談などを通じて、このトレーニングがスタッフに期待すること、スタッフがこのトレーニングに期待することを明らかにするなど、さまざまな方法が考えられます。

資格条件は、学歴や多様な経験（良い経験も悪い経験も含めて）を基準にすることもできますが、これから受けようとしている能力開発に向けたやる気があるかどうかを基準にすることもできます。

注意が必要なこととして、組織がトップダウン方式の能力開発を実施する際に、無理な設定にすると、スタッフの自信喪失を招くおそれがあります。そのようなリスクを抑えるためにも、適切な資格基準を設定してください。

### インストラクターへのアドバイス

トレーニング開始時にスタッフの期待や不安について率直に話し合い、そこから、前述したように、スタッフへの期待（協力体制）について話し合う必要があります。

### リーダーへのアドバイス

トレーニングから最大限の効果を得るには、リーダーがトレーニング開始時にトレーニングの目的と目標を伝え、スタッフがトレーニングを抵抗なく受け入れられるように一人ひとりを励まし、責任を共有するということに対するスタッフの不安をなくし、リーダーとして全力投球することです。

## 1.6 役割、タスク、および責任

### プログラムの計画：実践しながら学ぶ実地学習

前述の説明のように、フェアスタート・トレーニング・プログラムは、スタッフの知識と能力の向上に貢献することを目的として考案されています。各セッション内容は、日常実践に即するように構成されています。

現場から離れたところで座学が主となる従来の職業教育訓練とは対照的に、フェアスタートのトレーニングは、スタッフが普段活動しているその場所で実施するため、学んだことを実行に移すという課題を解決できます。

フェアスタート・トレーニング・プログラムは、欧州生涯学習プログラム（European Lifelong Learning）から資金提供を受けている「生涯学習」という EU 政策概念の一環として設立されたプロジェクトです。

生涯学習の概念は、誰もが人生のあらゆる側面で一生を通じて学び続けるという考え方を養うものです。

- 正規の学校教育を通じた学習
- 公式外の実地学習（公的な教育機関以外の機関を通じた学習）
- 非公式の実地学習（意図されない偶発的な学習）

これら種類の異なる学習はどれも特徴的で、メリットもデメリットもあります。

## 多様な学習方法

正規の学校教育を通じた学習とは、実践の場からは離れたところで学習が行われ、学校で得た能力と知識を、将来の職業において活用しなければなりません。ここで得る知識は、認識されている包括的な理論に基づくものです。

公式外の実地学習（職場で学ぶ） - これは、現場に密接した形で学ぶという意味です。学ぶということが計画的で、具体的な仕事と結び付けて、意図的に学ぶということです。

非公式の実地学習（仕事をしながら学ぶ） - これは、文字通り、実際に仕事をしながら学ぶという意味です。学ぶということが計画的ではなく、意図的に学ばずに、無意識のうちに学ぶということです。

これら 3 種類の学習コンセプトは、職場で仕事をしながら学ぶ形式のスタッフ教育が設けられている児童施設のような組織での学習について検討する際に有用です。

この 3 種類の学習方法のうち、フェアスタート・トレーニング・プログラムは、正規の学校教育に対応するものではありません。

このトレーニングプログラムは後者 2 つの実地学習という形で進行するため、学習および能力開発が、施設に養育の発展につながります。

フェアスタートの学習方法には、啓発トレーニング、つまり、どのように実践すればよいのか、どのようにすればさらに向上できるのかなどについても習得するという要素があります。

このプログラムは、スタッフが意欲的に取り組み、実践についての話し合いや成長を促すことを目的としています。養育のための人材教育に加えて、前向きな施設や里親家庭を築き、お互いをサポートし、一緒に築き上げる専門的な水準に誇りを持てるように組織的発展と能力の高いスタッフの協力を促すプロセスに着手することも、このプログラムの目指すところです。

## 知識から新たな実践への移行

正規の学校教育で実践について学んだことを、現場での養育実践につなげることは、必ずしも容易な

ことではありません。知識は自動的に実践に変わるものではありません。

主な障壁として、新たな知識と能力を実践することが環境的に難しい場合があります。学校で学んだことは、当たり前で簡単なことのように思えても、現実的にはそうでないことがあります。これは、組織の文化、雰囲気、知識、伝統、および習慣に基づいた特有のやり方で、仕事をしているという状況と大いに関係があります。たとえ前向きな変革であっても、人は手探りの状況に不安を覚えます。

その原因は、最初に学んだ知識を他のところへ移し替える「移行」というコンセプトにあります。学んだことが新たな実践に活用されているかどうかを、どうすれば確信できるのでしょうか？

例えば、先輩と仲良くするようにとの指示を新入職員に出すことのように、これまでのしきたり通りのことを新入職員に教えるだけで、スタッフの育成が実現されるのであれば、学習は極端に保守的なものになり、つまり、実践の発展と改善につながる新しい考え方が、多かれ少なかれ、排除されてしまうことを意味します。

保守的な学び方は、新しい実践に返還されないリスクが伴います。いずれ改革や改善が必要であると分かっても、自分や同僚がこれまで常にしてきたことをそのまま継続してしまうこととなります。良し悪しはともかく、世界のどの文化にも、今までと同じやり方でやり続ける傾向があります。

フェアスタートトレーニングの内容は、以下の課題に対する解決策が含まれています。

1. フェアスタートトレーニングは、科学的小および倫理的に評価されている理論を認識し、科学的根拠に基づいた実践の上に成り立っている。適切な養育の重要な原則を定義している。
2. フェアスタートトレーニングのスコアカードは、各施設固有の改善と発展のニーズと要望を特定するために考案されたものである。原則と照らし合わせた養育の質に関する重要な目標として、その施設が厳密には何を設定できるのかを明らかにする。
3. 各セッションには、そこでスタッフが学んだことを実践に反映するためのセッション間の取り組みが用意されている。そのため、新しい実践に対するリーダーのサポートとフォローアップが成功の鍵になる。スタッフは単に理論を学ぶだけではなく、学んだことを実践しなければならない。
4. フェアスタートトレーニングは、日常的な実践に関する考えや話し合いに向けたスタッフとリーダーの認識を高め、柔軟かつ対話に基づく組織文化を確立・維持することに特に焦点を合わせている。

## フェアスタートトレーニングの効果的な活用方法

施設内の問題点を特定し、改善目標を設定・達成するには、共通の目標に向けた施設内の開かれた環境を推進するために、スタッフが学び、意欲的に取り組む条件を認識できるかどうかにかかっています。

インストラクターとリーダーは、受け入れる姿勢と対話のお手本になる必要があります。両者は、能力開発に参加しようとするスタッフの意欲を削ぐような組織内の壁を認識し、打ち砕かなければなりません。

躊躇するスタッフの声にしっかり耳を傾けると同時に、スタッフの姿勢と行動に何が求められているかについてもしっかり説明しなければなりません。

## 動機付け

トレーニングの成功には、変革と発展のためにスタッフを動機付けることも欠かせません。ここで注意しなければならないのは、この動機付けが、スタッフ個人の特定の行動を問題視したり、資質に欠けることを前出しにしたりすることと解釈してはなりません。

動機付けは、スタッフ、インストラクター、およびリーダーという繋がりと交流を通じて何かを築くという考え方に基づいて行うものと理解してください。

つまり、どのような動機付け要因が組織的文化に作用するか、ということであり、組織的な条件が不安定なままの状態では先へ進むことはできません。

動機付け要因は、スタッフの姿勢、関心、および能力の関係、さらに環境を左右します。

つまり、スタッフとの対話で「やる気はありますか？」

と問う代わりに「やる気をかきたてるものは何ですか？」

と問い、新たな学習プロセスを始めることに対して不安を抱くのは当たり前であるということを率直に語り掛けてください。

フェアスタート・トレーニング・プログラムの捉え方は、環境を整えば、スタッフに当事者意識が芽生え、トレーニングが仕事の一部であることを自覚することから始まります。

## 動機付けのヒント

- 安心して学べる
- インストラクター（リーダー）が中心人物としてどのようにセッションに関わるかをスタッフが理解する（サポート体制がある）
- （社会的に、組織的に）認識される
- 学んだことを振り返る時間がある
- 仕事の質を上げられる
- 有意義な経験ができる
- 関心と好奇心を高められる
- 不調和（新しいことに対する反発や難色）を解決する

トレーニングについてスタッフに持ちかけると、スタッフの最初の反応は、「それは不可能で、考えられません」と、難色を示すことが一般的です。そこで諦めずに、落ち着いて、スタッフの気持ちを理解し、声に耳を傾け、トレーニングについて説得し続けると、「できるかもしれませんが、自信がありません」「やってみる価値はありますが、不安です」「すごいです、成果がありましたね」そこからさらに、「次のセッションはいつですか？」

という反応に変わっていくことでしょう。このトレーニングに限らず、新しいことに対してスタッフがどう反応するかは、すでに分かり切ったことかもしれませんが、それにどのように対応していくかをあらかじめ検討しておくとういでしょう。

## インストラクターへのアドバイス

インストラクターには、リーダーと協力して、日常実践においてスタッフの学習や成長の妨げとなる障壁を認識し、それを取り去るまたは最小化するよう努めるという重要な役割があります。障壁について率直に話したり、聞き出したりすることを心掛けるとよいでしょう。

また、トレーニングの反映や知識の共有の仕方、ツールの活用方法を、スタッフに教えることも実践の効果を得る上で重要なことです。

これについての詳細は、第2章「新たな協力体制と養育実践に必要なことの明確化」を参照のこと。

## リーダーへのアドバイス

リーダーには、学ぶということが、生涯にわたり学び続け、それを実践していくということ、そうするための環境が職場内で整えば、スタッフは仕事をしながら成長し、学習することができる、という考え方をスタッフに教える重要な役割があります。

とりわけ、失敗しても、その失敗から学ぼうとする意志が、スタッフとリーダーにあれば、失敗するということが悪いことではないという文化を組織内に築くことが大切です。失敗を受け入れられない文化が組織内にあると、どのようなトレーニングやプログラムを導入しようとしても、スタッフは反発することでしょう。スタッフには、トレーニングの始まり、つまり、新しいことをしようとすると、困惑やさまざまな問題が出ることは当り前のことであり、それについて全員が話し合いながら解決していくということを説明してください。

学び、成長することに適した文化を推進するには、それについて考える時間と場所が必要です。つまり、実践し発展し続けるためのスタッフミーティングや対話の場を提供する作業計画が必要になります。

実践を促進するためのアイデアをスタッフに奨励することも、そのような文化の推進に役立つことでしょう。良いアイデアについては高く評価し、例えば、インストラクターやリーダーから表彰状を出すなどして、良いアイデアが出てくるような環境を作るとよいでしょう。

これについての詳細は、第2章「新たな協力体制と養育実践に必要なことの明確化」を参照のこと。

## 役割、タスク、および責任

ここまで説明してきたように、フェアスタートトレーニングは、スタッフの効果的な学習と成長には、ある程度の組織的な環境と枠組みによって支えられなければならないという理解に基づいています。

したがって、インストラクターと施設のリーダーは、この共通の取り組みにおけるキーパーソンです。それぞれの役割、タスク、および責任の定義は異なります。

## インストラクターの役割

インストラクターの役割は、トレーニング用に提供される資料に沿ってトレーニングセッションを計画し、準備し、実施することです。資料には、セッションの進行役としての全体的な責任が詳しく説明されています（詳細は第2章を参照のこと）。インストラクターはまた、セッション間のフォロー

アップを行い、セッションの最後に、セッション中に決めたことをどのように実践するかについて、スタッフと話し合い、支援する必要があります。

この役割と責任を果たせるかどうかは、トレーニングを実施するための組織的条件と枠組みが適切かどうかによって左右されます。この条件は前述していますが、簡単に言えば、このトレーニングのあらゆる側面で、リーダー（施設管理者）のサポートがあるかどうかということです。「インストラクター」は、リーダーおよびこのプログラムによって定義される仕事上の役割であり、インストラクターの唯一の責任は、セッションを準備し、実施し、後続のセッションまでの実践活動についてフォローアップすることです。

また、トレーニングの進捗度についての日誌（または手順）を作成することもインストラクターの役目です。日誌には、たとえば、順調に進められているかどうか、どのような問題に直面したか、それを解決するためにどのようなことをしたか、スタッフやリーダーとの話し合いが必要なことなどを記録します。これは、トレーニングのプロセスが逸脱しないようにする上で役立ちます。

また、インストラクターを一人に限定せずに、インストラクターを数名設けて、役割を分担して、共同作業にするのも、負担を軽減する上で、よいアイデアと言えるでしょう。

## リーダーの役割

リーダーの役割には、実践面でのいくつかの課題が含まれます。

- 各セッションの日時と場所を決定する。
- ミーティングなどで、プログラムについてスタッフに慎重に説明する。
- スタッフの中からインストラクターを割り当てるか、またはリーダー自らがインストラクターを務めるか、もしくは、外部のインストラクターを手配する（例えば、学校、教育機関、または大学の先生など教育に従事している者）。
- 各セッションを通じて、問題を克服して、最大限の成果が得られるように、インストラクターを支え、協力し合う。これには、リーダーがスタッフに対して、このプログラムが職業上の義務の一部であること、参加の有無をスタッフの自由意志で決められないことをはっきりと説明することが含まれる。スタッフが拒む、または意欲を見せない場合は、このプログラムでのスタッフの義務と役割をスタッフが理解できるようにスタッフを支援するのは、インストラクターではなく、リーダーの役目である。
- 各セッションで前回の復習をする際に、セッション間に取り組む実践タスクが順調かどうかをスタッフに確認して、全員で実施すると決めたタスクを実行できるよう、スタッフを後押ししたり、調節したりするとよい。また、事前にインストラクターと頻りに連絡を取り合い、インストラクターと協力し合うことも推奨される。
- セッションを実施する場所には、インターネットに接続できるパソコン（ノートブック可）と全員で見られる大画面を用意するか、または白壁に映し出すプロジェクターをパソコンに接続する。プロジェクターがなくても、少人数のグループであれば、パソコンの画面に表示されるセッションをそのまま見る形でもよい。動画を見る際に、お使いのパソコンに内蔵されている拡声スピーカーで音声を出すか、または外付けのスピーカーを利用する。
- また、トレーニングの進捗度についての「日誌」（またはルール）を作成することもリーダーの役目である。日誌には、たとえば、順調に進んでいるかどうか、どのような問題に直面したか、それを解決するためにどのようなことをしたかを記録する。これは、トレーニングのプロセスが逸脱しないようにする上で役立つ。
- スタッフとインストラクターが、事後の話し合いや反省の資料として、実践の様子を短時



間、ビデオ録画する際に協力する。その際、ビデオカメラがない場合は、携帯電話やスマートフォンで録画してもよい。リーダーはまた、教育用のビデオクリップとして施設のパソコンに保管したり、携帯電話やビデオカメラから動画を削除したりする際の手順も作成する。

- 施設での日常的な協力について評価し、お互いに支え合い、助け合うという精神を根付かせる。
- プログラムを開始する前に、プログラムツール（SBM スコアカード）を使用して、スタッフの意欲や協力の程度について評価し、その改善計画を作成する。良質の専門的養育の実現には、スタッフ同士や、リーダー、マネージャー、およびスタッフの間における良好な協力関係と前向きな姿勢が不可欠です。
- 日中は子どもたちの養育をするスタッフに一貫性を持たせるためにスタッフの作業スケジュールを調整する。

一般に、話し合いや新しい試みには、スタッフが責任を共有して学習プロセスに協力できるように、リーダーのリーダーシップを発揮しなければならない。

## 第2章：新たな協力体制と養育実践に必要なことの明確化

### SBM リーダー・スコアカード：スタッフ同士の連携およびスタッフとリーダーの連携の評価 - 三大目標

スタッフへのアンケートを通じて、施設または里親組織における連携体制についてスコアカードを作成することができます。スコアカードは、仕事の質について考える際の糸口になり、改善が必要な点を見極めることに役立ちます。

4～5名のスタッフに同一の質問をして、回答に協力してもらうとよいでしょう。そこから得られた情報を基に、施設内の協力関係を改善するための三大目標を決定します。

### SBM インストラクターのスコアカード：施設または里親組織における養育習慣の評価

インストラクターもまた、養護施設または里親団体における日常的な専門的養育実践を位置付けるために、スコアカードを作成します。このスコアカードは、フェアスタートプログラムを通じて、養育実践や習慣についての改善点を特定し、発展のために重点的に取り組む点や適切とする基準点を定める上で役に立ちます。

リーダーとインストラクターがそれぞれのスコアカードを作成したら、それを基に、良好な協力関係を築くために何ができるか、フェアスタートを通じて具体的に何に力を入れて、専門的養育実践の改善を図るのか、などについて話し合います。

### 開発プロセスへのスタッフの関与

スコアカードがどのような実情を示すものであっても、スタッフの参加を促すプロセスの手始めとして、スコアカードの点数をスタッフと共有して、掘り下げて話し合うことをお勧めします。

*調査によると、最も効率的に機能している施設には、養育についてスタッフの積極的な関与と関心があり、お手本となる養育者には、言われたことを機械的にこなすのではなく、施設で働くことの使命感と重要な仕事をしているという認識がある、ということが判明しています。*

このようなスタッフを育成するための最も簡単な方法は、施設のリーダーがスタッフ育成に関心を持ち、問題について率直に話をし、職場の個人的または仕事上の人間関係を築くことに理解を示すことです。

施設のリーダーは、事務所などに籠らず、現場に出向き、スタッフの成長につながる話し合いや、施設内を歩き回ってスタッフの声に耳を傾けることに時間を費やすとよいでしょう。リーダーシップは単純なことから始まります。リーダーのスタッフとの接し方は、スタッフの子どもたちとの接し方に反映されます。心のある養育は心のある接し方から始まります。

リーダーが、経費と予算の管理などの事務的なことや、おむつや粉ミルクの手配などの物流的なこと、その週のスタッフのシフト計画など労務的なことに時間を費やすのは必要なことですが、人材育成についてスタッフと直に話し合う時間を作ることも同様に必要なことです。また、リーダーが一人ですべてをこなすというよりも、事務的な仕事の一部をスタッフに任せ、スタッフとの対話に時間をかけるほど、それがリーダーの新たな姿勢としてスタッフに伝わり、スタッフの中に責任感が生まれ、事

務的な仕事をスタッフに任せる際の不安もなくなることでしょう。

まず、最初の三ヶ月間に、スタッフとの対話に費やす時間についての目標（例えば、対話に費やしている時間は現在 X%だけれども、今後 X%にする）を書き出してください。

## 計画に向けた SBM スコアカード結果の扱い方

### 三大目標と成功基準の定義

例えば、スコアカードで点数が最も低かった三項目について、改善課題の三大目標のリストを作成し、マニュアルをすべて読んでから、目標達成のための計画を作成します。ここで重要なのは、より協力的な養育のための組織になるための三大障害物が何であるかを特定し、それをクリアしたと言える基準点を定めることです。スコアカードは、あくまでも計画のための枠組みでしかなく、それを活用しなければ意味がありません。

三大目標を決める前に、達成するのが困難な現実的ではないことを目標にするのではなく、努力次第で（たとえ小さなことでも）変えることが実際に可能な目標にするという点を考慮する必要があります。1年間で達成することが困難な目標を設定すると、リーダーとスタッフの志気が下がることがあるため、成長するための第一歩として全員が「成果」や達成感を得られるような目標にすることが大切です。

三大目標を決めたら、プログラムの終わりに、各目標を達成できたかどうかを判断するための基準を決めます。

必要に応じて、プロジェクトグループに宛てに電子メールを送信して、アドバイスを受けることもできます。その際は、施設についての簡単な説明、三大目標、それぞれの目標を通じて解決しようとしている課題を電子メールに添えてください。

## 第 3 章：実行可能な計画とトレーニング

### セッション実施についての実行可能性と解決策

リーダーとインストラクターは協力して、以下のことを実行できるように体制を整えます。第一回目のセッションと、それに後続するすべてのセッションに必要なこと：

- スタッフのための 2 時間セッションの確保。セッション中は、スタッフが子どもたちの世話に気を取られることなく参加できるようにすることが推奨される。子どもたちの世話をしなければならぬスタッフが何人かいる場合には、セッションの内容について事後、同僚やインストラクターを通じて共有できるようにする。それには、ホームページを作成するなどして、セッションで話し合った内容を後で確認できるようにするとよい。
- セッションを実施する部屋（会議室など）、スタッフがメモするための筆記用具、インターネットに接続できるコンピューター。
- インターネット接続。必要に応じて A/V 設備。（オンライン映像を観るための）デスクトップやノートパソコン、またはテレビやプロジェクターにコンピューターを接続して投影する形でもよい。音声については、コンピューターやテレビのスピーカーを使用するか、または適切な A/V 設備を用意する。
- 第一階目のセッションの数日前にコンピューターや A/V 設備をセットアップして、使い方を覚えて、当日のセッションがスムーズに実施できるようにする。
- ビデオカメラ、または録画機能付きのカメラやスマートフォン。場合によっては、単にカメラや携帯電話でセッション中の写真を取るだけでもよい。インストラクターの日誌向けに、動画や写真をコンピューターに転送できるようにすることが推奨される。インストラクターに動画や写真を転送したら、子どものプライバシーを尊重するため、手元のカメラや携帯の動画や写真はすぐに削除すること。セッション中の映像や写真はその施設に帰属するものであり、インストラクターのコンピューターへの転送が完了したら、すぐに手元のカメラや携帯電話から削除して、施設外へ流出することのないようにする必要がある。
- 例外として、セッションに重要であると考えられる場合に限り、プログラム終了後に見返せるようにプログラム教材として印刷し、スタッフに配布できる場合がある。

セッションで使用するホームページ：[www.fairstart.net/training](http://www.fairstart.net/training)

インストラクターは次回のセッションについて予め準備し、スタッフに当日、どのように指示するかを決めておく必要があります。

各セッションを理論 A と実践 B の 2 部構成にし、間に休憩を入れて、理論 A では原理的な説明を展開し、実践 B では次回のセッションまでの実践を提案し、どのように実践するかをまとめます。

セッションの始まりに、オンラインのプログラムに接続し、「セッション」ボタンをクリックしてから、その日に実施するセッション（セッション 1、セッション 2 など）のボタンをクリックします。

該当するセッションのページが表示されたら、「セッションのテーマ」を説明し、そこから「セッションの目的」と「実践内容」の三段階で展開していきます。次へ進むためのボタン（「次へ」）をクリックする前に、参加者全員が各段階の説明を理解したかどうかを必ず確認してください。

右側の「次へ」ボタンをクリックすると、「本題」のページが開きます。ここでは、理論的な説明、話し合いの提案、最適事例の映像などが表示されます。

「本題」の後、休憩を入れてから、「次へ」ボタンをクリックして、「実践計画」というページを開きます。ここでは、次のセッションまでの実践についてのアドバイスが示されます。それを基に、どのように実施するかについてスタッフと計画します。

実践計画ができれば、そのセッションについての感想を求め、次のセッションまでに実践しなければならないことを確認し、スタッフ全員が十分に理解していない場合は、必要に応じて、そのセッションの内容を繰り返してください。これには、そのセッションの概念と理論を全員がしっかり理解したかどうかを確認するためのチェックリストを活用できます。

次のセッションでは、前回のセッションで計画したことの実践状況について確認する時間（15分ほど）を設けます。画面に表示される指示に従い、スタッフに質問します。前回のセッションからの実践について問題がなければ、次のセッションを開始します。前回のセッションの実践についての話し合いに、もう少し時間をかけたほうがよいと判断する場合は、そうしてください。前回のセッションから次のセッションまで（実践期間）の実践状況について振り返り、話し合い、問題がある場合は打開策を立てることが、このプログラムの重要な部分です。場合によっては、実践期間中に記録した映像や写真を確認したいと思うこともあるでしょう。各セッションが計画した日程で進まずとも、焦りは禁物です。必要に応じてセッションの時間や回数を延長してください。一般に、確認する時間は、15分がちょうどよい長さではありますが、プログラムの構成に慣れるまでは、最初の数回のセッションの時間を長めにするとよいでしょう。

## セッション1～15の準備

各セッションを、以下のような段取りで展開します。

- セッションの準備
- セッションの実施
- 実践活動のフォローアップ
- インストラクターとリーダーの相互協力（セッションに応じて必要な場合）

セッションを円滑に実施し、最大の成果を得る上で、この段取りを役立ててください。

### セッション1

#### セッションの準備

実行可能性と対策については前述のとおりです。必要に応じて、第一回目のセッションで何をするかについて予めスタッフに説明します。施設運営者やリーダーには、フェアスタートプログラムの概要についてのオリエンテーションが提供されます。

#### セッションの実施

このセッションの第一の目標は、参加者を好意的に受け入れ、快適に学べる場を作り、お互いに協力しながら学び、前向きな姿勢で不安や問題について率直に話し合う場であることを全員が理解することです。例えば、自宅に友人を招いたときに、くつろいでもらえるようにすることと同じようなことです。

第二の目標は、お互いの意見を聞くことです。それぞれの幼少期のことについて話しをすることもこれに含まれますが、養育について率直に話す、ということに慣れる機会でもあります。お互いの幼少期のことについて聞くことで、難しい問題について話し合うことに対する抵抗を和らげ、リーダーやスタッフ同士の関係を深めます。スタッフそれぞれの幼少期の体験と、大人になってからの子どもたちとの接し方との因果関係を知ることなく、何年も一緒に働いてきたスタッフもいるかもしれません。

第三の目標は、次回のセッションまでに行う簡単な実践について計画を試みることです。それには、次回のセッションまでの間に、スタッフ全員が実践しなければならないことをインストラクターから問いかけられたときに、スタッフが、具体的に、何を、どうやって、いつ実践するのか、誰がどんな責任があるのかといった答えを自発的に見つけられるように支援する必要があります。

第四の目標は、実践についてビデオやカメラで記録するというのに、スタッフが慣れることです。子どもと養育者に焦点を当てた映像や写真を取る際は、カメラをしっかりと持ち、ありのままを記録してください。そうすることで、セッションで決めたことをどのように実践しているかについて、撮影中に考えながら反省するきっかけになったり、他のスタッフと率直に実践について振り返ったり、相談したりすることができます。

### 実践活動のフォローアップ

次回のセッションまでの間、実践する上で障壁となっていることがあれば、それを解決できるように手助けするとともに、計画したことが実践されているかどうかを確認しなければなりません。言い訳や問題が数多く呈される可能性があります。次回のセッションまでに問題を解決しなければならない仕事であることを丁寧に説得してください。

### インストラクターとリーダーの相互協力

インストラクターは、セッションと実践活動の進捗度についてリーダーに報告し、成果を上げるために解決しなければならないことがある場合には、すぐに対応しなければなりません。

## セッション 2

### セッションの準備

このセッション前に、前回のセッションとその実践がどうであったかを振り返り、必要であれば、セッション 2 で何を改善できるかを考え、計画します。インストラクターは、セッション 2 で説明される愛着形成、心の安全基地、探索行動という 3 つの概念について事前に勉強しておく必要があります。これら 3 つの原則を説明するにあたり、施設の日常的習慣から例を挙げてセッション中に話し合うこともできます。

### セッションの実施

理論部の主要メッセージは、以下のとおりです。子どもたちは安心感があると、探索を始めます。したがって、このセッションでは主に、「どうすれば、子どもたちに安心感を与えられるのか、別離や剥奪を経験したときに子どもたちはどのような行動をするのか、どうすれば、子どもたちが安心感を持てるのか、子どもたちに探索行動が見られるのはどんなときか、すでに探索を始めている子どもがいる場合には、どうすればそうなるのか、スタッフの行動に、子どもに不安感を与えるような振る舞いがあるか」といったことを話し合います。

セッション内容や映像資料について話し合い、スタッフが理解できるように支援してください。

理解を促すためのチェックリスト質問を活用し、実践計画作りを支援してください。

## 実践活動のフォローアップ

改善のための提案を求めます。例えば、どうすればセッションの効果を得られるのか、最初のセッションで決めた実践から得た教訓は何か、期待通りに実践できたといえる基準は何か、インストラクターのスコアカードに基づいて決めた改善目標から逸脱していないか、など。

## インストラクターとリーダーの相互協力

セッション後、リーダーに報告して、どうすればスタッフの成長を促せるかについて話し合ってください。

## セッション3

### セッションの準備

セッション3の資料に目を通して、内容を把握したら、

- スタッフの日常業務において、*仕事 vs 絆作り*（おむつ替えなどの世話（日課）的な仕事 vs 子どもとの関係を深めるための（つながりを教える）仕事）で優先されていることや重点の置き方にどのような習慣があるかを観察する。
- スタッフの日常業務において、*安心感のある養育活動の様子*を観察する（セッションで話し合うための材料として）。

### セッションの実施

このセッションの目標は、学んだことを実践しながら、子どもとの絆づくりを意識するという、2つの性質を持つ仕事をスタッフが理解し、話し合うことです。

加えて、どのように養育者が行動すれば、子どもたちが安心感を得られるのかについても話し合います。例えば、一貫性のある関係を築く、子どもたちに気を配る、子どもたちが親しみやすくする、といったことが挙げられます。

インストラクターは、これらの要素について事例映像を挙げて説明しながら、どのように実践するかということにスタッフの意識を導く必要があります。子どもたちとの接し方は、個人差があるため、中には「すでに実践している」と発言するスタッフもいることでしょう。しかし、そのような反応には、好奇心を描きたてるような事実に基づいたアプローチが必要になります。例えば、すでに実践している場合には、実際に何をどうしているかについて具体的に例を出し合い、より意識的に行動するにはどうすればよいのか、実践することや子どもたちとの絆を築くことが困難である場合には、どうすれば困難ではなくなるのか、といった展開になるようにします。

セッション2終了後からセッション3の始まりまでに撮影したスタッフの映像や写真について、スタッフの世話的業務と絆作りの観点から学習たり、安心感を与えるという角度から掘り下げたりすることもできます。

## 実践活動のフォローアップ

この段階までくると、スタッフがプログラムに慣れてくるため、映像や写真の撮影を担当しているスタッフに対して、セッション4までの間に、これからの実践の様子について具体的な指示を出せるようになります。これは、セッション間の活動において、担当する役割の上達を促すためのものです。場合によっては、ビデオ撮影の際は、撮影係と実演係を決めて、新しい実践に取り組むとよいでしょう。

## インストラクターとリーダーの相互協力

リーダーは、セッション間の活動でさまざまな役割と責任を担うスタッフに協力します。

## セッション 4

### セッションの準備

従来の養育方法が、子ども、特に乳幼児の発達に極めて悪影響を与える理由は、科学的に解明されています。実際には、ほとんどの施設では依然として、この負の遺産的な価値や習慣が施設文化として根付いたままになっています。これは、「いままでそうしてきたから」というだけの理由で、何ら疑問を感じることなく、同じことを繰り返す文化です。そのような文化とスタッフの習慣を比較し、類似する側面を明らかにすることは、挑発的なことではありませんが、

それについて、誰かを責めるということは決してせず、今こそが子どもの成長や発達を妨げる習慣を排除する機会であるということを巧みに説明できるように準備してください。

### セッションの実施

上記のことを目的として、セッション 4 の主な目標は、これまで誰も疑うことのなかった従来の価値や習慣について、スタッフの自発的な意識改革を促すことです。そうするには、従来の「病院モデル」による価値や習慣を、スタッフが自発的に提案する新たな価値と習慣と置き換えます。

したがって、従来の価値や習慣を健全なものへと移行するプロセスを支援することがインストラクターの役目になります。これには、従来の価値や習慣を断念することに抵抗を感じているスタッフに気を配ることも含まれます。その際には、これまでのやり方を断念することに難色を示す理由や、子どもたちのためになるということに変わりはないこと、子どもたちの最善の利益を考えたやり方とはどんなことか、を問いかけるとよいでしょう。例えば、スタッフのユニフォームを廃止するという提案があった場合、より家庭的で個性の現れる衣類の着用や取扱いについて話し合ったり、スタッフが清潔な服を着ることや子どもたちが1日に少なくとも3回手を払うことが、衛生面でどれほど重要なことであるかについて話し合ったりすることなどが挙げられます。

### 実践活動のフォローアップ

次回のセッションまで、日常の業務をこなしながら、どのような価値を理由に新しい習慣を身に付けるのか、新しい習慣にすると決めたものの、本当にそれができるのか、従来のやり方に逆戻りしないようにするにはどうすればよいのか、新規採用のスタッフに新しい習慣や価値をどのように教えればよいのか、新規スタッフに習慣や価値のリストを提供する必要があるかどうか、といったことについて考えてみるとよいでしょう。

新しい価値や習慣について書き出したものを目につくところに貼り出したり、それについて、その日のスケジュールを確認するためのミーティングなどで話し合ったりするものよいでしょう。

## インストラクターとリーダーの相互協力

リーダーは、施設の正式な方針として新しい価値や習慣を宣言するなどして、スタッフが新規スタッフや来訪者に説明しやすいようにしてください。

## セッション 5



## セッションの準備

おそらく、子どもたちの中には、憂慮すべき挙動をみせる子や、養育者との接し方が普通ではない子がいることでしょう。そのため、まずセッション5の内容を理解してから、セッション中に例示するために愛着障害の傾向が見られる子どもたちを特定します。

## セッションの実施

セッションの主な目標は、子どもたちの反抗的または破壊的な行動を問題視するのではなく、幼少時の喪失や剥奪を原因とする精神的に不安定な行動パターンを理解し、認識する術を習得することです。

子どもたちの行動に腹を立てたり、失望したりするのではなく、慎重に、落ち着いて子どもたちの行動を回避型、両極型、または無秩序型に分類する方法を習得します。

スタッフは、子ども一人ひとりの不安定な両極型または無秩序型の分類について話し合い、これらの行動に対して、このセッションが推奨する新しい方法で、どうスタッフが対応すべきかを計画しなければなりません。

以下は、セッションを展開する際の台詞の一例です。「皆さんご存知の〇〇ちゃん（その子の名前）のスタッフや他の子どもたちに対する反応には、手を焼くことがあります。〇〇ちゃんの不安定な行動パターンが、どの分類に当てはまるか、皆で考えてみましょう。どうすれば、〇〇ちゃんの行動を理解することができるのでしょうか、〇〇ちゃんの行動に対応する効果的な新しい方法とはどんなことでしょうか。〇〇ちゃんの行動が幼少時の喪失や虐待への反応であるとしたら、〇〇ちゃんの行動をどのように結論付けますか？最近、〇〇ちゃんの行動を撮影しましたので、それを見ながら、〇〇ちゃんの行動を分類して、私たちが次のセッションまでどのように対処するかについて計画してみましょう。」

## 実践活動のフォローアップ

何人かの子どもたちの行動を分類したら、推奨事項に基づいてスタッフが行動するための計画を支援します。

*配慮が必要な状況で、これまでとは異なるやり方で具体的に何をするか、スタッフが説明できることを確認します。単に「優しくする」といった曖昧な認識ではなく、例えば、「より優しく接しますが、〇〇ちゃんはとても両極型なので、このセッションで計画した方法を根気よく試します。〇〇ちゃんが新しいことを求めるときは、〇〇ちゃんを膝にのせて、そのときやっていたことをちゃんとしなければならないことを言い聞かせます。もしそれで〇〇ちゃんがおねるときは、私の意思が変わらないということを〇〇ちゃんが理解するまで、静かに愛情を持って接します」といった反応がスタッフから出てくるように働きかけるとよいでしょう。*

## インストラクターとリーダーの相互協力

気が付いたことがあれば、リーダーに報告して、話し合います。セッション6に進む前に、準備しなければならないことがあるため、それを考慮しながら話し合ってください。

## セッション6

### セッションの準備

セッション6の内容を読みます。スタッフとリーダーに、セッション、セッション間の実践、三者（リーダー、インストラクター、スタッフ）の協力などプロジェクトの進捗度を問います。プログラ

ムの調節をする上で、これまでのプログラムの活動に対するスタッフの評価が、大きく貢献することを説明し、セッション中に簡単な対談を実施することを伝えます。

## セッションの実施

このセッションの進行の仕方はオンラインに表示される指示を参考にしてください。対談は、テーブルを介さず、お互いに椅子に腰かけて話ができるように準備し、話の内容を記録する書記係をあらかじめ決めておくことをお勧めします。対談は3段階に分けられています。

最初の対談は、リーダーとインストラクターが隣り合わせで座り、順番が回ってきたスタッフと対面式に座ります。その他のスタッフは、それを取り囲む半円のような並びで座り、進行中の会話を聞き取り、それを自らに当てはめて考えられるようにします。対談は3段階に分けられています。

2段階目の対談は、リーダーとインストラクターが対面式になり、スタッフがそれを取り囲む半円のような並びで座ります。

3段階目の対談は、最初の面接と同様に配置して、リーダーとインストラクターがスタッフに包括的な質問をするという形態をとります。

また、各対談が制限時間内で完結するように時間を確認する記録係、面接の進行係（その対談に横槍が入ったり、逸脱したりすることなく進められるように取り締まる係）を設けるとよいでしょう。あるいは、進行係を設けずとも、リーダーとインストラクターがスタッフの感想や反省を聞く手に回り、スタッフが話し終えるまで、スタッフの話を中断したり、スタッフの話に対する議論を展開したりしない、というルールを設定するとよいでしょう。

## 実践活動のフォローアップ

このセッションを終えたら次のセッションまで、第一回目のセッションから習得してきた養育と実践の向上に引き続き取り組みます。また、このセッションで行われた評価について話し合い、改善するため更なる提案を求めることもできます。

## インストラクターとリーダーの相互協力

インストラクターとリーダーが相互協力することに加えて、提案された改善事項について話し合います。その話し合いから、何の改善が習得プログラムとして最も重要であるかについて、スタッフに伝え、それに取り組むと同時に、これまでのセッションを通じて成果が得られたことすべてに集中して取り組むよう、スタッフを勧奨してください。

## セッション7

### セッションの準備

「家族のような」養育モデルは、スタッフの勤務スケジュールに影響するため、リーダー、インストラクター、スタッフの三者間で話し合いが必要になります。多くの場合、スタッフの勤務時間と、日中の子どもたちの世話に少数の一貫したスタッフを必要とすることに関する課題に対処する方法を検討しなければなりません。このモデルではまた、家族のようなグループを作るために、少人数の養育者グループが、特定の子どものグループの成長を担当することを提案しています。

そのため、作業計画と勤務時間を担当しているリーダーとスタッフの間で、子どもグループを長期的に担当する専門チームを確保するための作業計画とスケジュールについてアイデアを出し合うよう要請する必要があります。この作業計画は、可能な限り、同一の養育者が一貫して子どもたちを毎日担当できるよう

に配慮しなければなりません。

この計画を順調に進められるかどうかは、スタッフとリーダー間の交渉の結果次第であり、インストラクターの責任範囲ではありません。

## セッションの実施

このセッションの目標は、「施設」で育つ子どもであっても、子どもたちには、同一の養育者が長期的に親代わりになる必要があるということを理解することです。乳幼児は里親に託すことがベストとは言え、たとえ施設であっても、複数の子どもと同一の養育者らで構成される固定グループを編成することで、場合によっては、里親家族に勝る環境を子どもたちに与えることができます。

このセッションの指示に従って、面談と話し合いの準備をしてください。

## 実践活動のフォローアップ

インストラクターは、スタッフの作業計画についての話し合いと、提案やアイデアの収集を継続します。ただし、解決するのはインストラクターの役目ではなく、あくまでも、リーダー（施設管理者や事務長）に話し合いの糸口を提示することに徹する必要があります。リーダーとスタッフの間に入って、インストラクターがリーダーの肩を持っているような印象をスタッフに与えないように注意してください。セッション8の始めに、アイデアを発言する作業グループを支援してください。

## インストラクターとリーダーの相互協力

関連する作業計画のための長期的な計画を確立することについて、リーダーと話し合います。

## セッション8

### セッションの準備

セッション7からの作業計画についての話し合いにリーダーも参加する必要があります。スタッフの作業計画は、養育のために非常に重要なものであるため、この話し合いにセッション全体を費やすことになることが予想されます。その場合は、セッション8の内容を次回に延期してください。

その必要がない場合は、セッション8を実施してください。セッション8は、作業計画の話から、乳幼児のケアについての学習に話題を戻します。

### セッションの準備

セッション中の例示としての資料を収集するため、乳幼児の刺激について日常業務を観察します。

具体的に何を観察するかについては、オンラインのセッション8の内容を参考にしてください。

### セッションの実施

セッションの目標は、脳の発達におけるスキンシップおよびバランスのとれた刺激の重要性を理解することです。2つ目の目標は、スタッフの日常を振り返り、刺激的環境を取り入れられる場を見つけることです。

### 実践活動のフォローアップ

施設内をスタッフと巡り、セッション8で習得した情報を基に、改善を重視しなければならない点を

指摘し、日常的な刺激作りについてスタッフを支援します。特に、乳幼児用ベッドまたはハンモック（揺りかご）の使用を推奨して、乳児が身の回りで起きていることを知覚できるようにし、敷布団や柔らかいカーペットにスタッフが座って、その回りで乳幼児が遊べるような環境を整えてください。

また、セッション8の写真に出てくるようなハンモックをスタッフが手作りすることもできます。

ハンモックや揺りかごなどのバランスを刺激する道具を取り入れる際には、大きな子（乳幼児の域を超えた子）のけがや事故を防止するための対策についてスタッフと話し合ってください。

### インストラクターとリーダーの相互協力

ベッドの改造や、ハンモックとの入れ替え、座るための敷布団やバランス感覚を養う遊具の調達など、実質的または経済的調整を要することについては、施設リーダーと相談しなければなりません。ベッドを揺りかご、ハンモック、またはバランス感覚を養うためのブランコや回転遊具と入れ替える場合には、ベッドを下取りに出すなどして、これらの遊具の元手にすることなどを検討してみてください。

## セッション9

### セッションの準備

セッションの前に、一人の子どもについて、次のスタッフと交替するまでに、特定のスタッフがどれくらい一緒に居られるかについて観察して、メモしておきます。また、その子が特定のスタッフによる保護、遊戯、および世話を好む傾向にあるかどうかを観察します。

### セッションの実施

このセッションの目標は、どうすれば、子どもグループと親代わりのスタッフとの長期的関係を与えられるかを理解し、子ども一人ひとりに日常のおよび社会的つながりを持てる親代わりのスタッフを割り当てる可能性について検討することです。

加えて、子どもが属する（家族のような）グループを象徴的に示す物理的環境や、子どもの個別のアイデンティティの発達を促すものを、どうすれば改善できるかについて検討します。

### 実践活動のフォローアップ

変更と調整の話し合いやアイデアを支援します。

### インストラクターとリーダーの相互協力

特に経済的な問題の解決につながるスタッフのアイデアについてリーダーと話し合い、計画します。

## セッション10

### セッションの準備

どのように子どもたちがグループ（集団）に仲間入りし、グループ内でどのような役割を有するか、親代わりのスタッフが親のような権威をどのように維持しているか、どこで子どもたちが他の子どもたちとの打ち解けた関係を得ようとするのかを観察します。

### セッションの実施

このセッションの目標は、特に、仲良くするための社会的メカニズム、（社会の一員としての）役割と権威、グループ内の打ち解けた関係の発展など、子どもが社会的集団との付き合い方を学ぶプロセスを理解することです。

また、グループでの責任と役割を自覚させるには、子供たちに簡単な仕事を任せるという方法もあります。もう一つの目標は、さまざまな日常活動について明らかな境界を作ることです。これについての詳細は、セッションの説明文を参考にしてください。

3つ目の目標は、集団に溶け込んだり、集団から追い出されたりする場合の明らかな社会的指標と作法を覚えることです。

### 実践活動のフォローアップ

スタッフが、子どもグループの社会的メカニズムを認識できるように支援し、また、集団（境界）に入りする際の作法についてもスタッフの実践を支援します。

### インストラクターとリーダーの相互協力

セッション 10 の内容と子どもグループ活動の進展についてリーダーに報告します。

## セッション 11

### セッションの準備

子どもたちが日中の活動にどのように相互作用し、協調するかについて観察します。また、子どもたちが協調しなければならない機会としてどのような活動が与えられているか、

スタッフが子ども同士の衝突にどのように対処しているか、また、子どもにどうやって社会性を身につかせようとしているかを観察します。

### セッションの実施

セッションの目標は、他の子どもたちとの社交性を養う方法を見つけること、子どもたちの間に、価値のある社会的経験の場と学習プロセスを作ること、他人との付き合い方に問題のある子どもに対応するための方法を探ること、さらに親代わりのスタッフに向けて社交的に振る舞ったり、や子ども同士が友達になるためのステップバイステップのモデルを導入することです。

### 実践活動のフォローアップ

セッション中に提案された実践の進展を支援します。それについて、子ども会議やミーティングで話し合ったり、子どもたちの日常的な状況について話し合ったりすることができます。

### インストラクターとリーダーの相互協力

セッション 11 の内容と、社会とのつながりと社会的に受け入れられる行動を子どもに教えるために実施した内容について、リーダーに報告します。

## セッション 12

### セッションの準備

このセッションの目標は、将来、学校などで学習するために必要とされる子どもたちの認知能力と社会的適応能力を養う方法を見つけることです。様々な剥奪状況におかれた子どもたちの学習障害の原因、学習し理解する能力への影響について、オンラインでの説明があります。日常的な活動を通じて学習能力を養うさまざまな方法があります。

### 実践活動のフォローアップ

学習能力を養うための活動と実践の進展を支援します。

### インストラクターとリーダーの相互協力

リーダーに作業について報告します。通学している児童がいる施設の場合、施設で取り組んでいるセッションについて学校の先生にどのように説明するかについて話し合います。可能であれば、学校の先生を施設に招待し、セッションに参加してもらい、子どもたちを支えるための学校側の対応（協力）について話し合います。

## セッション 13

### セッションの準備

このセッションでは、地域社会との連絡についての決め事があるため、リーダーも参加する必要があります。

子どもたちと地域社会との交流および地域生活への参加が、どの程度、行われているかについて観察します。

### セッションの実施

どうすれば子どもたちが地域社会と交流できるかについて、グループでの話し合いと日常業務についての決定事項を支援します。

### 実践活動のフォローアップ

話し合っただけ決めた新しい実践を支援します。

### インストラクターとリーダーの相互協力

セッションで決めたことをどのように実施するかについてリーダーと話し合います。

## セッション 14

### セッションの準備

このセッションにはリーダーも参加します。このプログラムで最初に採点したリーダーとインストラクターのSBMスコアカードを用意します。このセッション前に、それぞれのスコアカードで再度採点し、このプログラムを通じてどのような変化があったかを改めて確認します。また、スタッフには事前に、このプログラムを通じて何が改善されたかについて、考えをまとめておくように指示します。

### セッションの実施

セッションの目標は、このプログラム開始時点の養育習慣とスタッフ／リーダー／インストラクター

の連携状況を、現在の状態や水準と比べることです。リーダーとインストラクターの両方のスコアカードの内容を発表し、話し合い、状況を確認します。

### 実践活動のフォローアップ

このプログラムに協力したスタッフ全員とプログラムの成果を祝うために、慰労会を提案／手配します。子どもたちのためのパーティを計画するのもよいでしょう。

### インストラクターとリーダーの相互協力

なし

## セッション 15

### セッションの準備

このセッションにはリーダーも参加します。

今後の活動についてのスタッフのアイデアや専門家ネットワーク活動についての提案について話し合います。

### セッションの実施

このセッションの目標は、施設での実例を紹介するための専門家ネットワークをどのように設けるかについて計画することです。施設での取り組みを活性化するために地域やメディアへの報告準備に向けたテンプレートがありますので、活用してください。

### 実践活動のフォローアップ

セッションで決めたことを支持します。動画を取り入れたプレゼンテーションを作成する計画がある場合は、それに協力するとよいでしょう。

### インストラクターとリーダーの相互協力

このプログラムの普及と専門家ネットワークについて決めたことについてリーダーに協力します。