

FAIRSTART USER GUIDE HANDBOOK

フェアスタート・ユーザーガイド・ハンドブック

施設における「フェアスタート」トレーニングプログラムの実践方法



日本語版初版 2014 年 5 月



このプロジェクトは欧州委員会 (EC) の助成を受けています。このプロジェクトの内容は開発者の見解のみを反映したものであり、欧州委員会は、ここに記載されている情報の使用に起因するいかなる責任も負いません。

プログラムの導入について、よくある質問

どのような人がこのプログラムを利用できますか？

Fairstart（フェアスタート）は、施設、孤児院、難民キャンプをはじめ、危険にさらされている乳幼児から青少年の養育を担うグループケアユニットでの使用を意図して作成されました。これには、医療施設、里親団体、教育団体、幼稚園／保育園などが含まれます。

使用料金はどれくらいですか？使い方の難しいプログラムですか？必要なものは何ですか？

Fairstart の専門トレーニングおよび開発プログラムの概要

- 非営利、無料のオンラインプログラムで誰でも利用可能。
- 必要なもの：インターネット接続、プロジェクター、およびスピーカー。
- リソースが限られている利用者向けに開発されているため、特別な費用や人手の確保を不要とする。
- 合計 13 回のセッション構成（1 つだけを実施するのも可）。1 回のセッションに要する時間は 2 時間ほど。各セッションを 3 週間間隔で実施する（時間を確保できるときに実施してもよい）。1 年をかけて全 13 回を修了する。
- スタッフ全員が、セッションで学んだことを次回のセッションまでの間に実践する。

Fairstart プログラムを採用することの利点は何ですか？

- 子どもの養育に関する最高レベルの国際的研究で得られた最新情報に基づく養育専門トレーニングを利用することができる。
- このプログラムには、10 カ国の養育施設などで実務者との試行錯誤を重ねた実績がある。
- 実用的かつ教育上有益で、専門知識を身に着けることができ、施設の自信につながる。
- 参加者が話し合いを通じて、施設に適する実践モデルを作ることができる。スタッフが積極的に参加し、工夫しながら仕事に取り組むことができる。
- 学校の授業のように言われたことをそのまま実行するのではなく、率直な話し合いを促進して、地域の事情に即した能力開発を推進し、自分たちなりの実践をデザインすることができる。
- 子どもの養育に関する教育レベル（学歴）に関係なく、スタッフ全員に有効なプログラムである。
- 良質な養育に関する理解と実践の仕方について、スタッフ全員に共通するベースを提供する。
- スタッフとリーダーの関係を改善できる。
- 子どもの成長を促し、スタッフと子どもたちの両方のストレスを低減して、職場を活力の源にする。

目次：

第1章 「フェアスタート」トレーニングの利用ガイド.....	4
第2章 トレーニングセッションの概要.....	13
第3章 養育習慣を変えようとする際に生じること.....	16
「フェアスタート」トレーニングの学習アプローチ.....	16
第4章 新しい方法による専門スキルの習得と開発：職場での学習.....	17
第5章 リーダーとインストラクターの役目.....	18
第6章 プログラムの背景.....	19

第1章 「フェアスタート」トレーニングの利用ガイド

このハンドブックは、無料で使用できる施設スタッフのためのオンライン学習および開発プログラムを使用して、1年間のトレーニングを進行するリーダーおよびプログラムのトレーナー／インストラクター向けに作成されています。リーダー（施設管理者）用とインストラクター（プログラムの進行役）用に一部ずつ印刷して使用することをお勧めします。

プログラムをどのように管理すればよいかを示したリーダー向けの説明と、トレーニングセッションをどのように進めて、セッション間の活動をどのように支援すればよいかを示したインストラクター向けの説明で構成されています。

また、職場に学習機会を取り入れたり、養育習慣を変えようとしたりする際に予想されることについて予め把握しておくべきことも説明されています。

このハンドブックの後半に、このトレーニングプログラムの開発背景と過程が説明されています。

トレーニングプログラム実施における重要な役目

リーダーとは、施設においてスタッフの日常的な活動のまとめ役をしている人のことです。場合によっては、施設全体の管理者や地域の行政機関や委員会もリーダーに該当しますが、このプログラムの導入を決定することが最初の主な役目です。スタッフのトレーニングセッションに向けた事務的な下準備や作業計画の作成、インストラクターの支援、さらにトレーニングセッションへの出席（可能な限り、特に作業計画や評価に関するセッションへの出席）といったことが挙げられます。大きな施設においては、スタッフグループをトレーニングするために複数のリーダーが連絡を取り合います。

インストラクターとは、リーダーに任命される一人以上の進行役を務める人のことです。トレーニングセッションの事前準備と実施のほか、スタッフがトレーニングの内容を理解できるよう、また話し合いをスムーズに進められるよう支援することが主な役目です。セッションで学んだことを実践できるようフォローアップ、激励、サポートすることも含まれます。

インストラクターの決定：インストラクターの適任者にはいくつかのオプションがあります。

- 小規模施設においては、リーダーがインストラクターを兼ねてもよい。
- 頼りがいのある一目置かれているスタッフがインストラクターを務めてもよい。
- 外部の専門家、例えば、教員、心理学者、NGOメンバーなど、職業訓練の経験を持つ指導者であれば、誰でもよい。

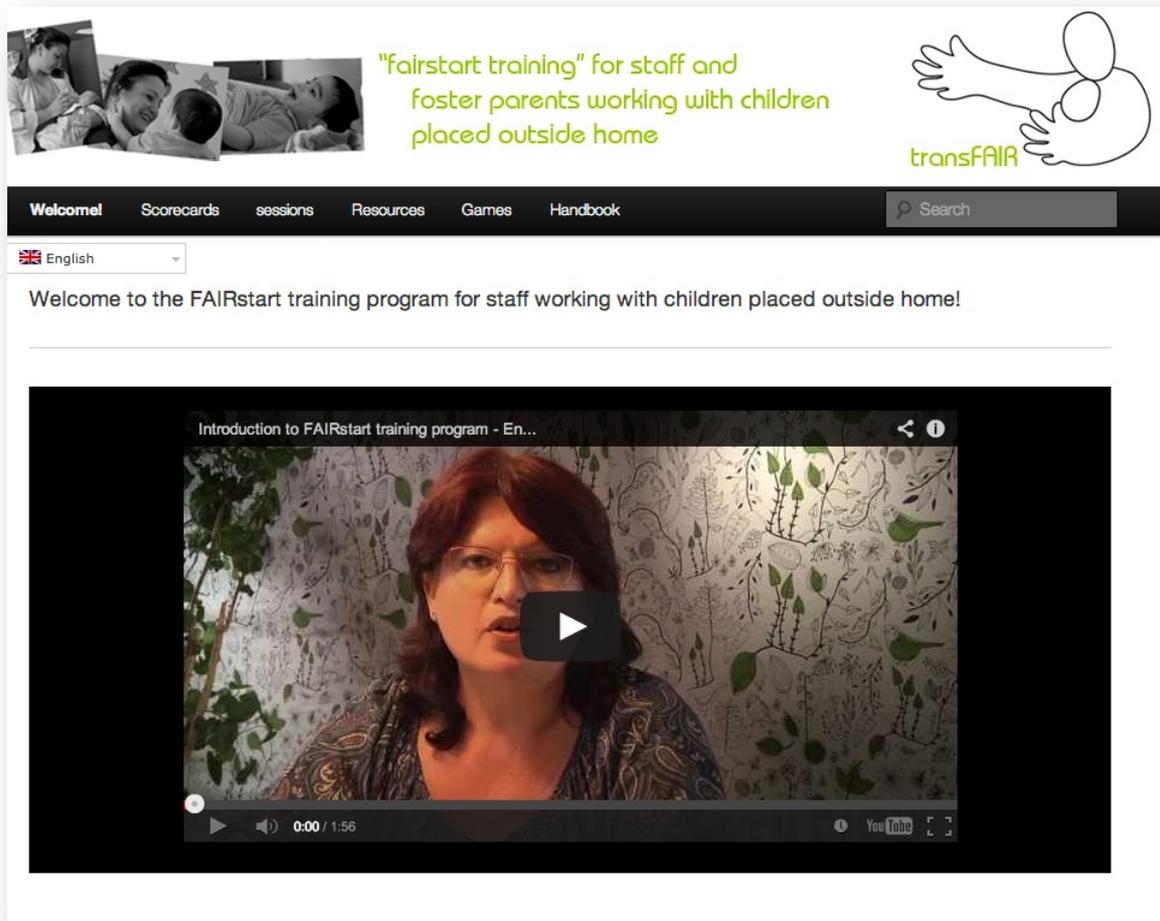
インストラクターとリーダーはプログラム期間中、密接に連携しなければなりません。

スタッフグループとは、日常的に子どもたちの世話をしているスタッフ（従業員）のことです。リーダーとインストラクターは、スタッフにこのプログラムのことを説明して、動機付ける重要な役割があります。スタッフの取り組みに感謝しながら、プログラムの課題要素とその日常業務への取り入れ方についての話し合いに積極的に参加できるよう後押ししてください。

ここまで、プログラムの利用に必要な役割全般について説明してきました。次に、オンライントレーニングに使用するウェブサイト内に記載されている資料について説明します。

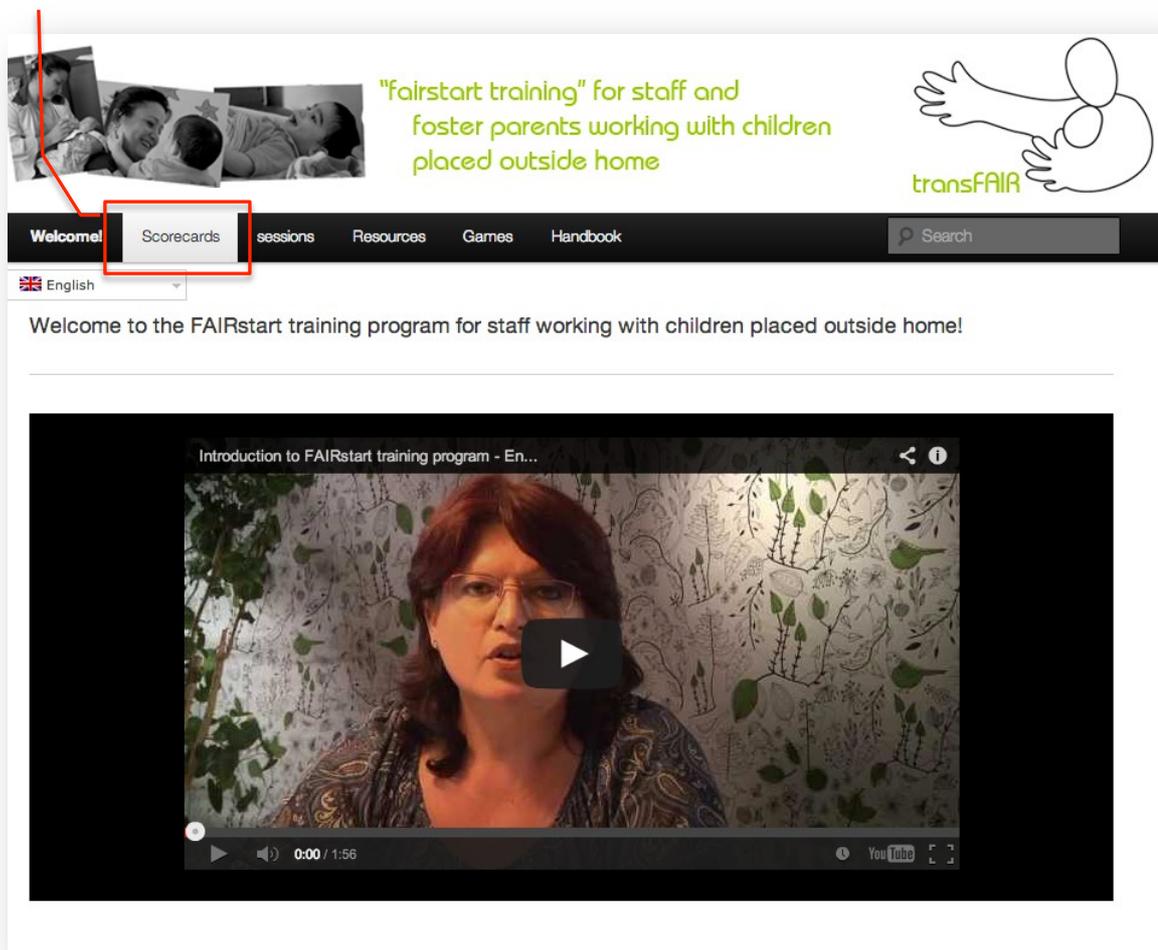
ウェブサイト institutions.fairstartedu.us

ウェブサイト（institutions.fairstartedu.us）にアクセスするとまず、以下のようなページが開きます。



The screenshot shows the homepage of the FAIRstart training program. At the top left, there is a collage of photos showing a woman and children. To the right of the photos, the text reads: "fairstart training" for staff and foster parents working with children placed outside home. Further right is the transFAIR logo, which features a stylized drawing of a hand holding a child's head. Below the header is a navigation menu with links for Welcomel, Scorecards, sessions, Resources, Games, and Handbook. A search bar is located on the right side of the menu. Below the menu is a language selector set to English. The main content area begins with a welcome message: "Welcome to the FAIRstart training program for staff working with children placed outside home!". Below this message is a video player. The video is titled "Introduction to FAIRstart training program - En..." and shows a woman with glasses speaking. The video player includes a play button, a progress bar showing 0:00 / 1:56, and the YouTube logo.

1. リーダーとインストラクターのスコアカード



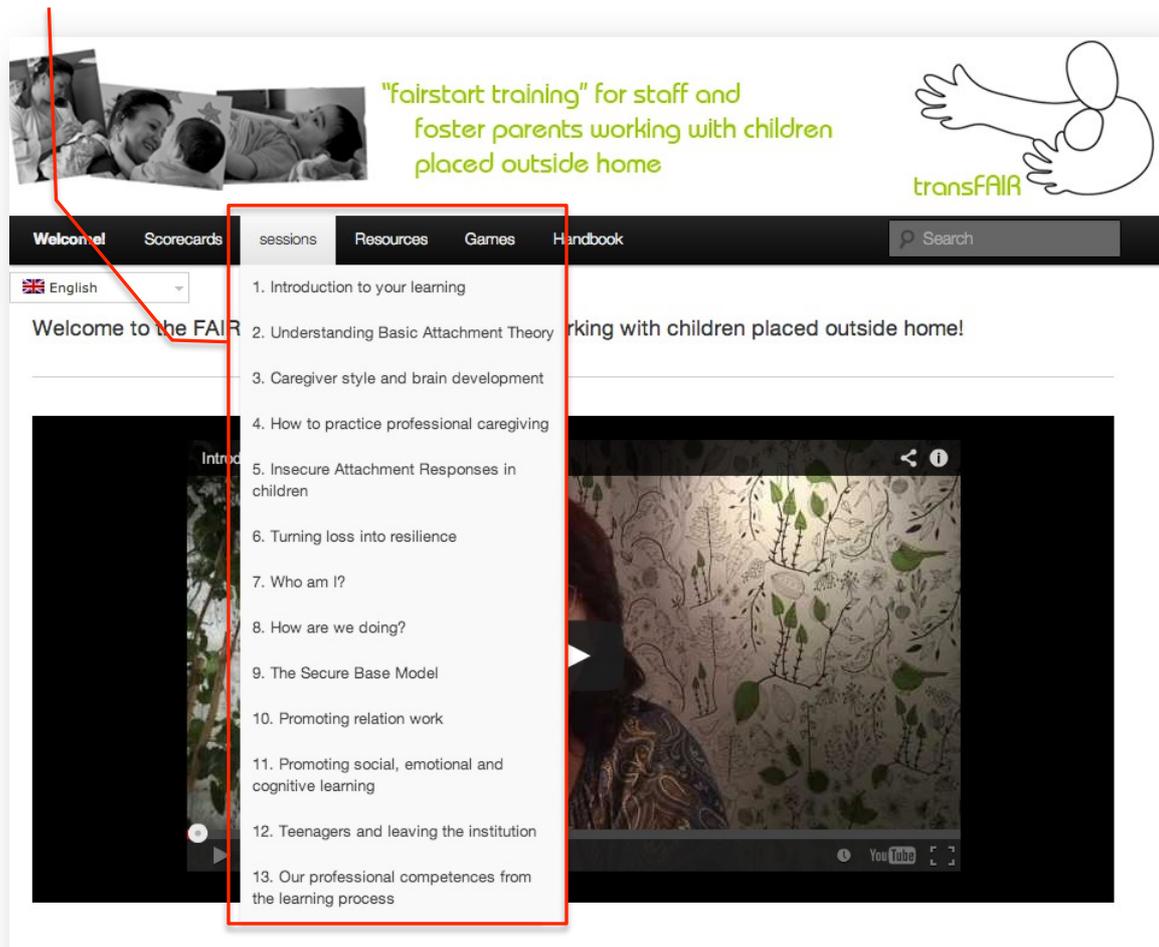
リーダー向けとインストラクター向けのスコアカードのリンクをクリックして、印刷します。

リーダー向けのスコアカードは、リーダーから見たスタッフとリーダーの協力関係の度を明らかにします。子どもたちとの良好かつ喜びに満ちた関係は、スタッフとリーダーとの良好かつ喜びに満ちた関係に始まるため、協力体制を高めることが肝心です。

インストラクター向けのスコアカードは、インストラクターから見たスタッフとリーダーの協力関係の度を明らかにします。トレーニングは、養育実践を改善し、さらに発展するためのヒントになります。

リーダーとインストラクターは、それぞれのスコアカードへの記入が完了したら、プログラムを利用することが、どのようにスタッフとリーダーの間の連携を支えるのか、どのように養育の仕方を改善するかについて、一緒に話し合い計画を立てます。リーダーとインストラクターは、改善に向けた三大目標を設定することができます。

2. 全 13 回のトレーニングセッション



「セッション」メニューにカーソルをあけると、全 13 回のセッションの見出しが表示されます。

どのセッションも構成は同じで、前半は理論と適切な実践を学び、それについてグループでの話し合うための質問が用意されています。後半は、次回のセッションまでの間にスタッフ、インストラクター、およびリーダーが、前半で学んだことを、どうすれば実践できるかについて提案します。学んだことの実践計画を積極的に立てます。

セッション全体が、良質の養育を実践するために不可欠な知識で構成されています。Fairstart の実践モデルに基づいて実施する「子育て実践」は、子どもたちに根本的に必要なことを明らかにするとともに、養子どもたちが育者に対して健全な愛着を持ち、心身ともに健全に発育することを促します。

3. その他のリソースセッション

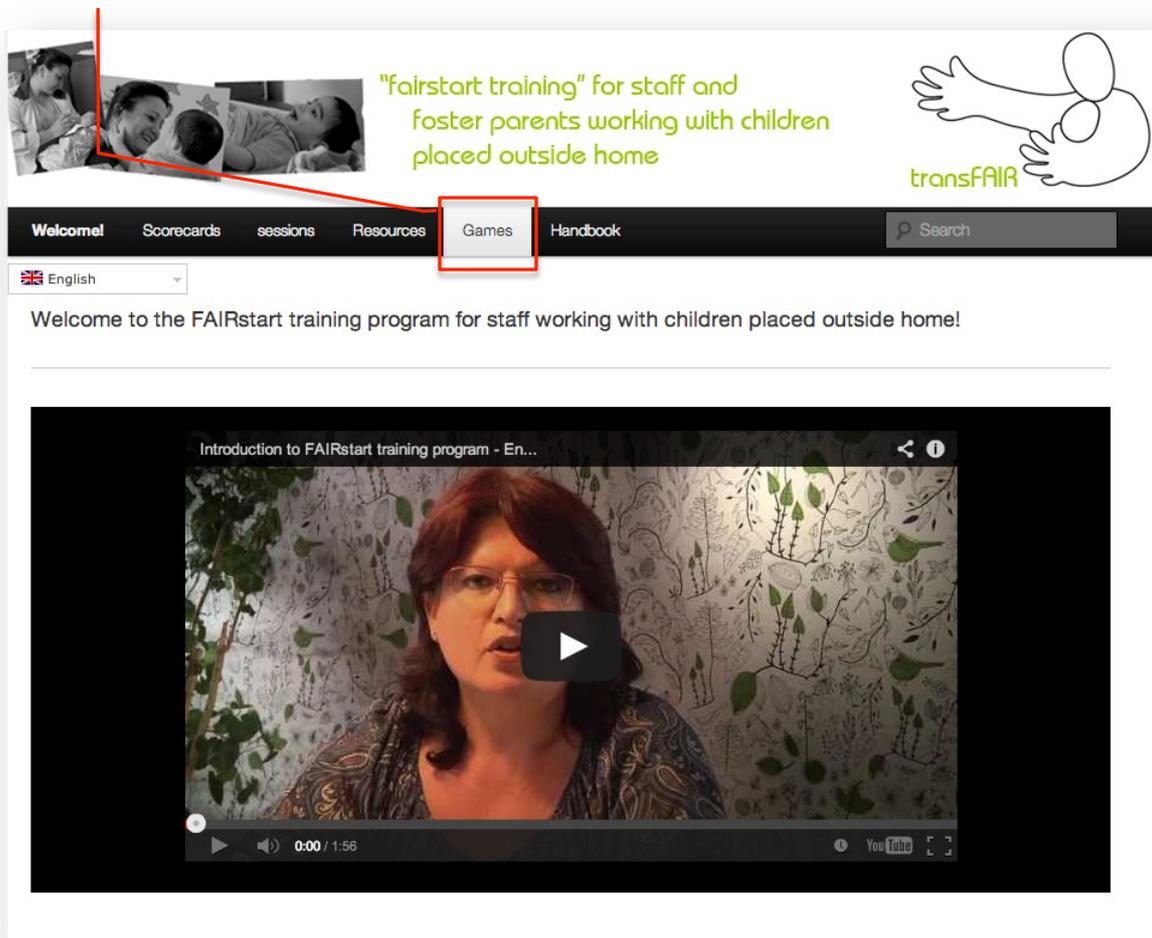
The screenshot displays the transFAIR website interface. At the top, there is a banner with a photo of a woman and a child, and the text: "fairstart training" for staff and foster parents working with children placed outside home. The transFAIR logo is in the top right corner. Below the banner is a navigation bar with tabs for "Welcome!", "Scorecards", "Sessions", "Resources", "Games", and "Handbook". A search bar is located to the right of the navigation bar. A dropdown menu is open under the "Resources" tab, listing three items: "Children's rights", "Mental and physical disabilities", and "Sexual behaviour and contraception". Below the navigation bar, the main content area features a video player titled "Introduction to FAIRstart training program - En...". The video player shows a woman with glasses speaking, with a play button overlay. The video progress bar indicates 0:00 / 1:56.

「リソース」というメニューのページには、このプログラムを補完する資料があります。必要に応じて利用してください。

内容：

- 子どもの権利
- 心身の障がい
- 性行為と避妊
- 一次応急処置（ルーマニア語のみ）

4. ゲーム



このページには、フェアシップゲーム (FAIRship Game) があります。これは、セキュアベースのアプローチの背景にある原則について、ユニークな方法で、遊びながら学ぶことを目的として作られたゲームです。さらに、これ以外のゲームのリストもあります。これらのゲームを利用するかどうかは任意です。

以上が、施設でのトレーニングに必要な資料のすべてです。次に、セッションの実施方法について説明します。

プログラムの使い方、スタッフ向けの短時間トレーニングセッション

このプログラムは使いやすいように最適化されています。これはつまり、日常的な作業の一部がトレーニングを兼ねるということです。このプログラムに参加するために、スタッフが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。基本的には、1セッションあたり2時間のミーティングを13回確保しなければなりません。通常スタッフミーティングに組み入れたり、延長したりして、週に1回または月に1回の間隔にするなど、都合のつくところで確保してください。各セッションで学んだことを実践し、向上に努め、次回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。

柔軟にプログラムを展開していくことができます。必要に応じて、セッションを繰り返したり、プログラムの

ペースを施設の都合に合わせてたり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。

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、セッションごとのスタッフの反応や学んだこと、セッションで学んだことの実践と成果、解決すべき問題などを記録します。この日誌はスタッフと共有するとよいでしょう。

インストラクター：トレーニングセッションの進め方

事前準備

1. オンライン接続が安定していること、プロジェクターが接続されていること、およびスピーカーからビデオの音声が出ていることを確認します。セッションを開始する 30 分前にこれらの点を確認します。
2. 準備の時間も含めて、セッションを行う部屋を 3 時間分確保して、セッションをスムーズに進められるよう準備してください。参加者はグループごとに同じテーブルに座るか、または教室で授業を受けるときのような座席にします。参加者全員がプロジェクターの映像を見られるようにしてください。
3. プロジェクターの電源を入れて、セッション 1 から始めます。

どのセッションも同じようなレイアウトになっています。見出しの部分で、適切なセッションが開かれていることを確認します。

「実践内容」には、参加者が話し合いを通じて学び、セッション間で実践することが示されています。「主題」には、そのセッションのテーマが示されています。

「目標」には、そのセッションで目指すことが示されていて、その目標を目指すことが必要なのか、それについて取り組むことが重要なのかということにも触れています。

インストラクターは、必要に応じて、補足したり、質問を受け付けたりします。続いて、ページの一番下に表示されている数字をクリックして、先へ進みます。

2 番目からは、文章や動画による主題の説明と実践について示されています。セッションの要所には、経験を振り返ったり、話し合いをしたりする時間が設けられています。動画を見たら、それについて参加者に感想を聞きます。

参加者全員が内容を理解できるように、必要に応じてセッションの特定部分や動画を繰り返します。

各セッションの終わりには、「作業計画」があり、ここで次回のセッションまでの間にできることが提案されています。インストラクターは、実践できることについての提案を奨励し、出された提案にはしっかり耳を傾けてください。ページ内であらかじめ提案されていることはあくまでも提案です。スタッフ、リーダー、およびインストラクターの声を反映させた計画の方がより重要です。アイデアを求め、計画に協力して、次回のセッションまでの間に実践しなければならないことを全員が理解できるよう配慮してください。

セッション間の実践

インストラクターとリーダーはセッション間に、前回のセッションで計画したことが実践されるよう協力しなければなりません。スタッフに声をかけて、計画したことの実践を促し、問題が生じた場合には話し合います。

実践している様子をビデオカメラや携帯電話のビデオ機能で録画して、すべての録画記録をインストラクターまたは施設のパソコンで管理します。実践の録画記録はトレーニングで使用することのみを目的としていますので、個人の携帯電話で撮影し、データを施設のパソコンに保存した後、携帯電話からはそのデータを必ず削除してください。

2回目以降のセッション

メインメニューの「セッション」メニューから、2回目以降のセッションの見出しをクリックすると、ポップアップ画面が表示されます。

The screenshot shows a website header with the text "fairstart training" for staff and foster parents working with children placed outside home and the transFAIR logo. A navigation bar includes "Welcome", "Scorecards", "sessions", "Resources", "Games", and "Handbook". A search bar is also present. Below the navigation bar, there is a grid of session thumbnails. One thumbnail is highlighted with a red box, and a pop-up window titled "Attachment" is displayed over it. The pop-up window contains the following text:

Attachment

CLOSE X

Please use 15 minutes (or as much time as needed) for summing up what you worked with between the last session and this one:

- Did we succeed in doing what we planned?
- What was easy to do and what was difficult?
- What did we learn from doing what was planned?
- What can we do better next time you work between sessions?

Please remember: it is okay if you experienced problems – this is a new way of working, and it takes some exercise and experimenting before it becomes routine.

How you schedule your work plans etc.

You will learn about Attachment Behaviour, Secure Base Caregiver Behaviour and Exploration Behaviour.

Aims of the session

- The main goal of this session is to understand the importance of Basic Attachment Theory in order to improve caregiver practise and secure children's development.
- Children without stable parents are highly exposed to changes in terms of shifts among caregivers and replacements which might provoke later attachment disorder.

そのセッションへ進む前に、前回のセッションからの実践状況を振り返る時間を 15 分ほど設けます。不安や懸念に耳を傾けて、話し合います。気持ちを理解して受け入れる姿勢を持ち、何か新しいことを始めるときには協力し合うことが大切であることを強調します。セッション間で実践の様子を録画した場合は、全員でその動画を見て、改善点などを話し合います。

セッション間の実践は、容易なことからはまり、徐々に学術的な理論や手応えのある実践開発へと進化していきます。

ここまで説明してきたことが、このプログラムの大まかな流れです!

これでプログラム全体の流れをある程度把握できたかと思います。前もってセッションの計画を立て、施設の行事日程に組み込み、セッションの日時をスタッフに伝えてください。

次の章では、トレーニングの効果的な進め方が細かく説明されています。

- 日常習慣や意識を変えようとするときに直面する問題 - 抵抗や不安にどう対処すればよいのか
- 職場での学習 - 職場をトレーニングや能力開発の場にするとはどういうことか
- リーダーとインストラクターの具体的な役割
- プログラムの背景 - 好ましくない環境に置かれている子どもたちとその養育者の現状
- 何かが変わることへの当然の抵抗を乗り越えて、意欲と積極的な参加を促進する方法

第2章 トレーニングセッションの概要

以下は、トレーニングの全体像として、各セッションの内容と目的をまとめたものです。

セッション1：

トレーニングプログラムを詳しく説明するためのセッションです。

施設で Fairstart プログラムを導入するにあたり、リーダー、インストラクター、およびスタッフがどのように協力し合えばよいかについて理解します。子どもたちを養育するプロとしての仕事に、スタッフそれぞれの人生経験が、どれほど重要なリソースであるかを理解するために、スタッフが2人一組になって、お互いにインタビューします。

セッションの後半に、次回のセッションまでの間に実践する簡単な作業計画を立てます。作業計画は、セッションで学んだことを実践するためのツールです。

セッション2：

初歩的な愛着理論として、愛着行動、心の安全基地（セキュアベース）としての養育者の行動、および探索行動について学びます。これは、子どもたちに安心感を与えるための協力関係作りに役立ちます。安心して育つ子どもたちは、元気がよく、もの覚えもよいです。日常的なグループまたは個人での活動計画の立て方を学び、日々の仕事に「安全基地」をもたらします。これにより、ストレスが緩和された中で仕事に励むことができます。

セッション3：

乳幼児の脳の機能と発達における物理的接触と刺激の重要性を学びます。健康な乳児、未熟児、虚弱児の脳の活動を養い、刺激するために、日々の仕事における新たなアプローチと実践を紹介します。

セッション4：

職業としての養育実践の仕方について学びます。子どもとの社会的および情緒的つながりを高める新たなアプローチを通じて、日常的な仕事をしながら、この「つながり」を深める新たな方法を確立します。また、周囲の接し方に対する子どもたちの反応、愛着パターン、子どもたちに安心感を与えるための接し方についても学びます。

セッション5：

このトレーニングセッションでは、子どもの行動を観察して初期の愛着問題を見分ける方法と、どうして孤児が不安定な愛着行動を形成するかについて学ぶとともに、専門家として、子どもたちの不安定な愛着行動（回避型、両極型、無秩序型）にどう対処するかを学びます。また、グループ単位で子どもたちの不安定な愛着行動に対応するための実践計画をします。

セッション6:

このトレーニングセッションでは、両親を失うという耐え難い喪失や突然の別れを意味するような出来事から、子どもたちが立ち直れるように手助けするためのいくつかの方法について学ぶとともに、喪失感やそれに対する子どもたちの行動について、子どもたちと率直かつ意義のある対話を展開する方法を学びます。また、子どもたちの辛抱強さと立ち直りを促すために、子どもたちが身の上の事情を受け入れやすい接し方についても学びます。

セッション7:

ここでは、子どもたちが自分たちについて前向きな考え方ができるように手助けし、自尊心を高める方法を学びます。このセッションには、生みの親と（複数の）育ての親がいるということに、子どもたちが納得できるように手助けするツールが提供されています。子どもたちとの活動（工作等）や対話についての提案が示されています。

セッション8:

このセッションでは、セッション1～7までの実践活動について評価し合うとともに、調節が必要な点について話し合います。これは、トレーニングへの取り組みに関することや、施設における専門的能力の開発プロセスを調節するための話し合いです。

セッション9:

このセッションでは、養育者との親しみのある長期的なつながりと、仲間と養育者の集団への帰属意識という子どもたちに必要な二大原則について学びます。

スタッフとリーダー（施設管理者）に可能なことと、日中に少数の養育者を必要とする子どもたちとの最適バランスを見つけるための話し合いでは、勤務体制の見直しが必要になることがあります。そのため、リーダーと勤務体制の管理者もこのセッションに出席する必要があります。

セッション10:

良好な社会的つながりを持つことが、子どもたちにとって最も重要なことであるという研究結果に基づいて、このセッションでは、子どもたちにつながりを教えるために何をどう計画すれば実行できるかについて、さまざまな事例を紹介します。有用なつながりには、養育者と子どもの個々のつながり、集団としてのつながり、施設全体でのつながりの3種類があります。

セッション11:

セッション11では、知的学習能力（数学、外語などの学校教育）の土台が、入学前の社会的能力および情緒面での発達と、どのように結びついているのかについて学びます。この入学前の能力とは、注意力、集中力、認識、記憶、バランス感覚、前向きな意欲、および不満に対する我慢などが挙げられます。子どもたちが小中学校、大学などの教育機関で学ぶための基礎となる心理的能力を養う社会的な枠組みをどのように作るかが、このセッションの課題です。

セッション12:

このトレーニングセッションでは、10代になり、自立し始める子どもの過渡期を支えることに取り組みます。

契約（約束）を交わすことにより、独立のための行動抑制と我慢のバランスを図ります。また、若者が施設から巣立てるようどう準備するかについても取り組みます。

セッション 13：

セッション 13 では、Fairstart プログラムへの参加と取り組み成果を評価します。スタッフとリーダーの仕事を顧みて、5つの観点においてどのような改善が見られたかを一緒に評価します。

- 養育者実践に関する成果
- 子どもの発達と、子どもと養育者のつながりに関する成果
- 養育の理論と実践におけるスタッフの技能に関する成果
- リーダー、インストラクター、およびスタッフの関係と協力体制に関する成果
- 地域の環境および意思決定者に関する成果

第3章 養育習慣を変えようとする際に生じること

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。これは、当然とも言える反応であることを施設のリーダーとして認識しておくことが重要です。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、周囲が意見を述べたり、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児童養育の発展のために参加することの意義を説明してください。

地域の政治家や施設の理事会などの有力者に、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」トレーニングの学習アプローチ

Fairstart トレーニングでは、「本来」は、スタッフが、学校などで学ぶことを、このプログラムを通じて学びます。この理論的知識は、子どもたちの行動を観察したり、共通の養育実践について考えたりする際に重要になります。

子どもたちの健全な発達に関する理論的知識に合致するよう、実践を改善し、発展させるには、学んだことをその現場で実行する必要があることから、Fairstart トレーニングプログラムで学ぶ理論は実践と一体化されています。

そのため、現場で学ぶということが、このプログラムの要点となっています。愛着理論と子どもたちの発達について学ぶために職場から遠い学校へ通うのではなく、学校を職場に持ってくるというアプローチです。

第4章 新しい方法による専門スキルの習得と開発： 職場での学習

Fairstart トレーニングプログラムは、従来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行われるのに対して、Fairstart プログラムはスタッフが実際に活動しているところで、状況に合わせて実施します。

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、Fairstart 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なのです。参加者が新たに得た知識や方法を、これまでの習慣と比較して、話し合い、反省しながら学んでいきます。

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。

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、*教える側を中心とするやり方*が一般的ですが、Fairstart 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、*参加者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
- ゲーム

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よいでしょう。各セッションは、話し合いのための前置き、対話、現状との比較、グループワーク、および類似する方法という要素で構成されています。

第5章 リーダーとインストラクターの役割

リーダーの役割

リーダーには、トレーニングの取り組みによる成果を施設にもたらすよう働きかける重要な役割があります。

- リーダーは先頭に立って行動しなければならない。つまり、子どもたちの健全な愛着についての基本的な原則に対応した養育実践による改善と発展という目的とともに、トレーニングプログラムを実施するための意思決定である。
- この実践活動を優先する理由も含めて、実現しようとしている発展についてのコミュニケーションを、スタッフと明瞭に的確に取る必要がある。
- リーダーは、この発展プロセスにおいて終始、トレーニングに対するスタッフの考えや反応に耳を傾けなければならない。
- また、スタッフとインストラクターが、施設の養育実践の改善および発展プロセスにおいて、トレーニング、学習、および協力体制に全力を注げるよう関心を示したり、勇気づけたりすることもリーダーの役目である。
- トレーニングと発展プロセスのあらゆる場面で、特に、管理権限のないスーパーバイザーまたは中間レベルのリーダーがインストラクターを務めていて、そのインストラクターに正規の権限がない場合に、リーダーは、そのインストラクターを支援しなければならない。場合によっては、そのインストラクターが施設のリーダーにトレーニングの責任を託されたスタッフであることがある。その場合、インストラクター役を務めることで、同僚との衝突を招き、孤立することのないよう配慮する必要がある。

インストラクターの役割

インストラクターは、リーダーとともに、施設におけるトレーニングプロセスとスタッフの能力開発を全体的に計画する責任があります。しかしながら、トレーニングに関する決め事は、日々の養育に基づいて計画されなければならないため、インストラクターの自由意志だけで計画することは不可能です。

- インストラクターには、トレーニングセッションを実施する役目があり、すなわち、各セッションの内容、構成、および実践活動に基づいてスタッフに教えるという責任がある。
- インストラクターには、スタッフがプログラム中およびそれ以降も、新しい知識を日常的実践に応用するために学び、安全基地という愛着理論の概念を熟考できるよう支援する責任がある。
- インストラクターには、スタッフが能力開発の継続的な向上に意欲的に参加し、スタッフグループ自ら、スタッフとリーダーとの協調を図りながら、新たな姿勢と実践を築けるよう、スタッフを応援する責任がある。
- インストラクターには、スタッフの能力開発において優先されることを強調するために、リーダーへのトレーニング報告を継続的に行い、必要な場合には、リーダーの出席と関与を要請する責任がある。

第6章 プログラムの背景

背景

Fairstart トレーニングは、ケア施設で働くスタッフの能力開発プログラムです。このプログラムを通じて、社会的養護下にある児童と接するスタッフの専門的養育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、欧州において、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 Fairstart (www.train.fairstartedu.us) と呼ばれるプロジェクトの一環として、現場の養育者らによって実施、検証されました。Fairstart は、欧州委員会および養育現場のスタッフにより、極めて効果的なプログラムとして評価され、新たな国、新たな利用者、新たな環境へと、さらなる発展と広がりを見せる技術移転プロジェクトの一部として認められました。このプロセスは、2011年12月～2013年11月に実施されました。

Fairstart プログラムは、2008年～と2011年～の両段階を含め、ルーマニア、イタリア、スペイン、キプロス、トルコ、ブルガリア、ラトビア、ポーランド、およびデンマークにて試行され、観察が行われてきました。

プログラムにはまた、欧州諸国外からも高い関心が寄せられ、現在26カ国語に翻訳されています (www.fairstartglobal.com)。

この翻訳の大部分が、ボランティアの翻訳者、教育機関、および養育専門家の協力により実現されました。

Fairstart プログラムの開発背景

- 現在、欧州では、1.5億人の子どもたちが、両親からの保護を受けられずに、社会的養護下で暮らし、そのうち、施設や里親のもとで暮らしている3歳未満の乳幼児は9万人にのぼります。この子どもたちは、ハイリスクグループに分類されますが、全員が孤児というわけではありません。親は生存しているものの、親が貧困、移住、薬物乱用、その他の虐待といった問題に直面し、子どもを育てることが不可能である場合もあります。
- 欧州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、基本的能力と情緒的能力を身に着ける機会などの基本的権利を有します。
- 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。また、このプログラムには、思春期の子どもたちと接することに関するトレーニングセッションも含まれています。
- 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、職業上の養育原則や知識を身に着けるためのトレーニング予算も極めて限定的です。

Fairstart の SBM プログラムは、このような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、思春期の子どもたちと接する際にも、極めて役に立つ内容です。

プログラムの開発経緯

このプログラムは、家庭外に置かれた子どもの養護について科学的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ス・ピーター・ライガード博士を中心とする連携を通じて開発されました。以下をはじめとする現場のスタッフにより試行され、改善を重ねてきました。

- 施設の管理者（リーダー）
- 専門養育実践者

専門家の経験とフィードバックを通じて、プログラムの修正を重ね、日常実践において最大限に活用されるよう徹底され、その過程で、セッションが追加され、施設専用と里親専用の両バージョンを作成するに至りました。プログラムの初版（旧バージョン）では、乳幼児の養育者を対象としていましたが、最新版（新バージョン）では、学校に通う年頃や思春期の子どもたちとのふれあいについても盛り込まれました。欧州委員会、各国の政府、教育機関、企業、NGO 団体、科学者、および現場の実践者らの協力により、このプログラムは、教育と科学的根拠を提供し、親の保護を受けられない子どもたちのために、科学者、意思決定者、および養育者の団結の機会を提供する極めて効率的で、現場のことを考えた低コストのトレーニングに発展しました。

科学的根拠に基づく方法

FairstartSBM 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、子どもの発達に役立つという根拠に基づくものでなければならないという点を重視しました。この目標に向けて、ニールス・ピーター・ライガード先生を中心として、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。この協力関係により、国際的な科学的関心が高まり、現在、世界乳幼児精神保健学会の学術誌（『Infant Mental Health Journal』）の特別掲載を通じて、好ましくない環境に置かれている子どもたちの領域において、その成果が政治的意思決定者をどう動かし、その研究が教育および介入プログラムに活用されるかを、子どもの養育分野の世界中の研究者に発信しています。

Fairstart トレーニングの主要要素

Fairstart トレーニングプログラムは、10 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にあり、その理論的な根拠が原則に反映されています

以下に、Fairstart トレーニングプログラムの原則を簡単に説明します。

- 地域のプログラムパートナー（孤児院、施設、里親家族など）が、適切な実践に意欲的な共同開発者であるよう徹底すること。
- 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。
- 子どもたちが喪失の苦しみを乗り越えて、隔絶されがちな境遇に負けず、肯定的なアイデンティティ（自己）を形成できるよう支援すること。
- 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。
- 施設から巣立つ過渡期の若者を支援する（国連憲章に刻まれた権利と行使の知識、社会的養護下にある若者への性教育など）。

皆さまのご協力に感謝いたします。

放棄された子どもたちの養育を改善するための尽力に敬意を表するとともに、皆さまの健闘と発展を願ってや
ません。