

8. ECECの職員の労働条件と専門職教育を改善すること

- 職員の養成・研修および支援体制（適正な給与と労働条件も含め）とECECサービスの質との間には強いつながりがある。イギリスの最近の研究結果は、このテーマに関するアメリカの先行研究を追認している。

「高い資格をもつ職員がおり、特に職員のなかに養成を受けた教師が十分な割合でいる施設ほど、質は高く子どもはより成長する……。職員とりわけ管理職の資格が高ければ高いほど、子どもは著しく成長した。就学前施設で（時間の大部分を、教育面のリーダーとして重要視されて）子どもに接して働く高資格の教師がいることは、質に最大の影響を及ぼした。そして、読み書き能力の前段階と社会性の発達の良い結果に特に結びついていた」（Sylvia 他, 2004）

- 乳幼児期施設の職員採用のレベル、初期養成、現職研修にもっと綿密に注意が払われるべきである。また、乳幼児期サービスの職員採用の長期的持続性に注意を払うべき国もある。これらの国では、安い賃金、職能開発の機会の欠如、長時間労働などのために、離職率が高く、乳幼児に提供されるサービスの質は明らかに不適切なのである。政府による十分な支援がなく、規制のないまま運営されているチャイルドケアの市場では、こうした問題がさらに深刻である。
- 乳幼児に関わる労働の地位と質を高めるために、政府は同一資格・同一労働（給与・諸手当・職能開発の機会の平等）の原則を乳幼児期分野と初等教育分野の区別なく導入することを検討すべきである。乳幼児期制度から昇進の可能性がない頭打ちの仕事をなくすこと、現職研修を昇進とさらなる資格取得に結びつけることが配慮されるべきである。
- OECD調査から、ECECの職員に関する政策の弱点が数多く浮かび上がってきた。それには、採用レベルと賃金水準の低さ、特にチャイルドケア・サービス分野での低さ、就学前教育制度での乳幼児教育学の免許の欠如、女性ばかりの労働力、サービスを提供する近隣地域の多様性を反映した教育チームの欠如などがある。職能開発や子どもと接触しない時間の配分も不十分なことがある。こうした問題の解決には、当局と職員組合の間の集团的合意が有効であろう。
- 職能開発と職場内研修に参加する機会は、各国間で大きなばらつきがあり、またチャイルドケア制度と幼児教育制度に分断している国では、チャイルドケアと幼児教育の間で差がある。他の雇用部門の傾向にもいえることだが、基礎養成が最低レベルの労働者は、職場内研修の機会も最少だという傾向がある（OECD, 1999）。チャイルドケアの職員は特に、講座を受けるための有給休暇が取れないなど、現職教育にアクセスするのを難しくするたぐいさんの実際的な問題に直面している。施設レベルに責任が移管されている国では、管理職は予算作成、組織運営、人材スキルの育成などを行わねばならない。現在までのところ、公的部門でも営利企業や民間の部門でも、利用できる職能開発の機会は余りにも少ない。

●多様性に関しては、前報告書（OECD, *Starting Strong*, 2001）は、親と地域コミュニティのボランティアを雇用するという、ヘッドスタート・プログラムの要件を提言した。前報告書ではまた、民族的マイノリティの職員の雇用を促進している国の採用政策について述べた。最近では、ベルギーのフラマン語圏共同体が先導している。その「チャイルドケア・サービスの認定法令（Decree on the recognition of child care service）」は、施設と自由時間サービスの職員の資格を高めるために自治体に財政支援をすることを構想しているが、支援の条件として、当該地域の民族の混在状況を反映した労働力配置をしている場合、ということを付している。さらに、認可養成機関は、民族的マイノリティ出身の志願者に、現在までの養成や経験を考慮した評価方法をとることによって、入学定員を増やすことが要求されている。

●発達の鍵を握るのは教育であり、教育者が乳幼児期プログラム成功の鍵を握る。乳幼児期の専門職の仕事は複雑でしっかりとした養成が必要だという認識は次第に広がりつつある。与えられる資格は異なっても、専門職の養成・研修には、子どもの発達と学習過程の知識および幼い子どもの権利と潜在能力への意識化が含まれねばならない。職員の志気は、一貫した支援と、質の向上への参加的なアプローチの実施によって大きく高まる。チームでのドキュメンテーションの実践は、研究と省察の活動を乳幼児期サービスの現場にもちこむのに適した方法である。