2019 年度 文部科学省「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」

「幼児教育アドバイザー」育成及び活用のための新たな体制の構築を目指して
―育ちを支えながら、自ら育つ幼児教育アドバイザー育成プログラム―

令和２年３月

奈　良　市

本報告書は、文部科学省の教育支援体制整備事業費交付金（幼児教育推進体制の活用強化事業）により、＜奈良市＞が実施した 2019 年度「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」の成果を取りまとめたものです。
したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続きが必要です。

は じ め に

学びを支えながら、自ら学び、保育の質の向上につなぐ

すべての子どもに質の高い保育・幼児教育を提供することを目指し、指針・要領が改訂（改定）、施行されて２年が経過しました。2018 年の施行直後には、厚生労働省、文部科学省がともに保育の質向上に関する検討会を立ち上げ、議論を重ねています。2019 年 10 月からは「幼児教育・保育の無償化」も始まりました。保育の質向上の仕組みづくりが、今まで以上に求められています。

では、幼児教育・保育の質とは何でしょうか。先の厚生労働省、及び文部科学省の検討会では、あえて「質」そのものの規定は行わず、各園、各保育者が実践しながら模索し、自分たちの保育の質を高めていくことを求めています。こうした背景のもと、保育の質向上の仕組みづくりを担っているのは、都道府県や市区町村の地方自治体や民間の保育関係団体です。

奈良市においても、2015 年度から文部科学省「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル研究調査」の委託を受け、「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を開発・施行してきました。質向上の担い手として、幼児教育アドバイザーの育成に取り組んだのです。続く 2016～2018 年度は「幼児教育の推進体制構築事業」を受託し、育成プログラムの持続可能な運営方法と体制の在り方を探る調査研究を進めてきました。幼児教育アドバイザーに求められる資質・能力を「知識・実践・研修・研究」の４つに定め、プログラムの改善をくり返しながら、持続可能な育成体制を開発してきたのです。その成果が、4 年間で誕生した 37 人の幼児教育アドバイザーです。アドバイザーに活躍してもらいながら、新たなアドバイザーを育成していく。それが次の課題となりました。

そこで 2019 年度は、新たに文部科学省「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」の採択を受け、アドバイザーを育成しつつ、活用する研修体制の構築に取り組むことになりました。既存の奈良市の研修体制に幼児教育アドバイザー育成講座を組み込み、市の研修を企画・運営しながら４つの資質・能力を身に付ける仕組みの開発です。講座で理論を学び実践で生かす「受講型」ではなく、研修や公開保育を自ら企画・運営しながら、受講生とともに学びを切り拓く「実践型」の学びへの転換です。もちろん先輩幼児教育アドバイザーやスーパーバイザーが学びを支えます。しかし「何を、どのように学び、どういった力をつけるのか」はアドバイザー自身が考え、研修を組み立てていくのです。こうした学びに１年間格闘してきたアドバイザー５名の軌跡が、本報告書です。

社会の変化が速く激しい現在、未来に向かって「何を、どのように学ぶか」も、自分たちで切り拓くいていくことが必要です。奈良市の子どもたちの健やかな育ちのために、私たちに求められる力量は何か。子どもたちが 21 世紀を生き抜くために必要な幼児教育・保育の質とは何なのか。その答えを導き出すのは、子どもたちとともに今を生きる私たち自身です。

新しい学びを拓く幼児教育アドバイザーのみなさんの軌跡は、私たちの一人一人の学びの道標にもなります。未来を生きる子どもたちのために、幼児教育アドバイザーを核に学び合い、高め合い、幼児教育・保育の質を高めていきましょう。

令和２年３月

奈良市幼児教育推進委員会
委員長　横山　真貴子（奈良教育大学）

目次

はじめに

第Ⅰ章　研究概要

１　本市における幼児教育推進体制について　. 1

（１）これまでの幼保一元化及び人材育成の取組　. 1

（２）「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」について　. 2

２　事業受託への経緯　. 2

（１）人材育成の取組の課題　. 3

（２）展開　. 3

３　本市における幼児教育推進体制の充実・活用強化事業の取組について　. 4

（１）目的　. 4

（２）研究組織　. 4

（３）具体的な取組内容　. 6

４　成果と課題　. 9

（１）人材育成の循環を目指した研修体制の再構築

～「育成しつつ活用する」仕組みの導入～　. 9

（２）園同士での学び合いによる教育・保育力の向上と公私で共に学び合う

研修体制の拡充　. 10

（３）学びの履歴の明確化に向けて～情報収集と情報発信～　. 10

第Ⅱ章　本市における幼児教育推進体制の充実・活用強化事業

１　幼児教育アドバイザーに求められる４つの資質・能力　. 11

２　育成しつつ活用することを可能にする幼児教育アドバイザー研修の実施　. 12

（１）幼児教育アドバイザーを研修サポーターとして活用する研修 16
①アクティブステージ研修 16
②ミドルステージ研修 20
③アドバンスステージ研修 23
（２）ブロック内で実施する研修 28
①ブロック別園内公開保育研修 28
（３）活動実習としての研修（他園） 31
①こ幼保合同研修会（カリキュラム部会公開保育） 31
②実践事例の読み解き（事例部会事例研修） 32
（４）幼児教育アドバイザーのみで開催する研修 33
①実践検討会 33
②視察研修 35
③報告会に向けて 36
３　育成・活用研修を通しての幼児教育アドバイザーの学び 37
４　スーパーバイザーによる幼児教育アドバイザーの支援・育成 38
５　「協働的なカンファレンスのすすめ」の活用に関するアンケート調査 39

第Ⅲ章　総合考察～成果と課題～ 41
１　人材育成の循環を目指した研修体制の再構築 41
２　園同士での学び合いによる教育・保育力の向上と公私で共に学び合う
研修体制の拡充 41
３　各ステージにおける学びの履歴のさらなる明確化に向けて 42

【資料編】

１　１年目幼児教育アドバイザーへのアンケート　. 1
（１）アクティブステージに必要な力についてのアンケート　. 1
（２）ミドルステージに必要な力についてのアンケート　. 2
（３）ブロック別園内公開保育でのカンファレンス実施についてのアンケート　. . 3
（４）こ幼保合同研修会でのカンファレンス実施についてのアンケート　. 5
（５）事例の読み解きについてのアンケート　. 7
（６）実践検討会実施後のアンケート　. 9
（７）視察研修後のアンケート　. 13
（８）今年度の取組についてのアンケート　. 15
２　研修参加者へのアンケート　. 18
（１）アクティブステージ研修参加者への事後アンケート　. 18
（２）ミドルステージ研修参加者への事前アンケート　. 20
３　幼児教育アドバイザー作成の研修のまとめ（情報発信：ＨＰ掲載）　. 22
第２回アクティブステージ研修のまとめ　. 22
第２回ミドルステージ研修のまとめ　. 25
第３回ミドルステージ研修のまとめ　. 27
ミドルステージ実践研修のまとめ　. 30
第２回アドバンスステージ研修のまとめ　. 32
第３回アドバンスステージ研修のまとめ　. 34
４　１年目幼児教育アドバイザーによるカンファレンス進行についての自己分析 . . 37
５　スーパーバイザーによる支援訪問について　. 41
（１）１年目幼児教育アドバイザーによる振り返り 41
（２）スーパーバイザーより支援訪問後の振り返り 41
６　幼児教育アドバイザーによる実践統括 43

第Ⅰ章　研究概要

「幼児教育アドバイザー」育成及び活用のための

新たな体制の構築を目指して

１　本市における幼児教育推進体制について

（１）これまでの幼保一元化及び人材育成の取組

本市は、2011 年度に教育委員会が所管する幼稚園業務を市長部局に委任し、子ども未来部（市長部局）を新設し、就学前の幼児教育施設を統括的に所管している。また、2015 年度に策定した「幼保再編基本計画」を基に、幼保連携型認定こども園への再編を順次進めている。さらに、すべての市立幼稚園・こども園・保育所において質の高い乳幼児期の教育・保育を総合的に提供できるよう「奈良市立こども園カリキュラム」を策定し、各園での教育・保育を展開している。しかし、このカリキュラムの理念や内容を本市の 800 名を超える保育者が十分に理解し、実践していくという課題や、中堅層にあたる幼児教育経験者の不足と若手層の増加、幼稚園における単学級化など、教育・保育技術の維持・継承が困難な状態にあり、本市の教育・保育を支えていくための取組と体制整備が重点課題となっている。

そこで、各園における幼児教育に関する指導的役割の中核を担う「幼児教育アドバイザー」の育成を進めるため、2015 年度に文部科学省「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル研究調査」の委託を受け、「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を開発・施行した。続く 2016～2018 年度には「幼児教育の推進体制構築事業」において、このプログラムのさらなる有効性及び持続可能な運営方法と体制の在り方を探る調査研究を進めてきた。

本市の幼児教育アドバイザーの特徴は、副園長を対象に育成している点にある。また幼児教育アドバイザーに求められる資質・能力を、①専門知識の保有（知識）、②実践上の課題に応じて指導・助言する能力（実践）、③資質・能力を高める研修を企画運営する能力（研修）、④実践研究を推進・統括する能力（研究）の４つとし、その育成のために「幼児教育アドバイザー講習」を実施してきた。この講習では、市主催及び市内保育・幼児教育関係団体主催の既存の研修の活用、スーパーバイザーの支援など、実践的かつ効果的・効率的な育成方法を検討しながら実施してきた。その成果として、現在までに市立園、私立園において約 40 名の幼児教育アドバイザーを育成している。また、一部の講座については、受講対象者をアドバイザー候補者だけではなく市立の副園長、私立・国立の職員にも拡大し、公私共に学び合う機会の充実も図ってきた。

（２）「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」について

本市では、市立幼稚園・こども園・保育所職員、また一部の研修においては市内の国立幼稚園職員、私立幼稚園・こども園・保育所職員も対象に、次の内容で「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」を実施している。

＜目的＞

○「生きぬく子ども」の育成を目指すため、乳幼児教育・保育の専門家として確かな力量を備える。

○乳幼児教育・保育の向上のため、経験年数や課題に応じ、目標に照らした研修を推進する。

＜内容＞

・「経験年数に応じた研修（ステージ研修）」

ベーシックステージ（１～３年目）、アクティブステージ（４～10 年目）

ミドルステージ（11 年目～）、アドバンスステージ（副園長）

マネジメントステージ（園長）

・「専門性の向上を目指す研修（一般研修）」

乳幼児教育保育研修講座、こ幼保合同研修会（カリキュラム部会公開保育研修）

特別支援者研修（公開講座）

・「担当者研修・連絡会」

特別支援者研修（特別支援教育コーディネーター研修）

特別支援教育コーディネーターリーダー研修

子育て支援担当者連絡会、一時預かり・長時間保育担当者連絡会、保育補助者研修

２　事業受託への経緯

先述の通り、本市では幼児教育アドバイザーに求められる資質・能力を明確化し、「知識・実践・研修・研究」の４要素からなる「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を開発・施行してきた。この育成プログラムに関しては、調査研究事業において、実践的かつ効果的な研修内容や方法を検討し、受講対象者の負担軽減のため講習回数の再構成を行ってきた。複数年受講を試行的に実施し、研修体系を履修型のステップ研修に改め、段階的な育成体制の確立を目指してきたのである。研修形態においても、知識習得のための講演形式の研修や、実践を検討する協議、グループワークなど、多様で効果的な形態を模索し実施してきた。

さらに、この育成プログラムと併せて、「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」や、市内の保育・幼児教育関係団体と連携したそれぞれの団体主催の研修を活用することで、公私立幼稚園・こども園・保育所が共に学び合える研修の機会を拡大、推進してきた。

（１）人材育成の取組の課題

①幼児教育アドバイザー育成プログラムの運用上の課題

上述のように、幼児教育アドバイザー育成プログラムとして、複数年受講による履修型ステップ研修を開発したものの、実際はそのシステムを十分に生かしきれない課題が残った。アドバイザー候補者間に連帯感が芽生え、ともに学び修了を目指す意識が高まるとともに、異動や昇進等で環境が変わらない年度内での受講に努めた結果、受講期間が１年間となった。また、育成した幼児教育アドバイザーの活用についても十分とはいえなかった。

②学びの履歴の可視化の必要性

幼児教育アドバイザー育成プログラムを履修型ステップ研修として進めるにあたり、学びの履歴の可視化も課題となった。受講生が研修履歴を振り返り、主体的に学びを進めていくことができるような研修計画の作成が必要となっている。

③改訂版カリキュラムの普及：公私立、こ幼保、小学校との連携・接続

本市では、2017 年度幼稚園教育要領等の改訂（定）に伴い、「奈良市立こども園カリキュラム」の見直しを行った。「幼児教育において育みたい資質・能力」、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」、「乳児保育の三つの視点」と照らし合わせながら検討し、「奈良市立こども園カリキュラム（2018 年度改訂版）」の策定に至った。2019 年度はこの改訂版カリキュラムを各園に普及、浸透させ、保育実践での検証を行うことが必須となる。その際、公私立幼稚園・こども園・保育所の枠を超えた本市の就学前施設全体との協働と質の向上、幼小接続・連携のさらなる推進が必要となる。

（２）展開

本市の上記課題を克服するためには、平成 27～30 年度の調査研究の成果である「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を改善し、これまで育成してきた幼児教育アドバイザーの活用とともに、幼児教育アドバイザー候補者を育成しつつ活用していくことが必要と考えた。そのためには、関係諸機関等との連携を図りながら、幼児教育アドバイザーの主体的な学びと循環的な学びが構築される人材育成の体制の再構築が重要となる。

そこで今年度より「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」を活用し、幼児教育アドバイザー講習を「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」のステージ研修に組み込み、学識経験者の知見を借りながら、育成しつつ活用する仕組みの構築を目指す。また、幅広く発信しながら、他地域の人材育成のモデルとなる体制を構築し、その効果を検証していきたいと考えている。

３　本市における幼児教育推進体制の充実・活用強化事業の取組について

（１）目的

これまでの調査研究の成果及び研修体制を基に、本市が「幼児教育の推進体制構築事業」において目指してきた「持続可能な人材育成の体制」をより確実なものにするため、「学びの道筋」を明確化し、本市の研修体制及び各園で実施している園内研修をさらに充実させる。

また、これまで育成してきた幼児教育アドバイザーとともに、幼児教育アドバイザー候補者を活用しながら、ステージ研修を推進する。ステージ研修では、各ステージの職員同士が継続的に、実践を軸に力量を高め、その力を発揮しながら他の職員と共に育ち合うことで、人材育成の循環と教育・保育力の充実を目指す。これらにより、本市全域における質の高い幼児教育の推進を図ることを目的とする。

（２）研究組織

本年度の研究組織を、①～③に記す。

①奈良市幼児教育推進委員　11 名　（スーパーバイザー）

幼児教育を専門とした学識経験者　　４名
市立こども園長　　２名
私立幼稚園長　　２名
市長部局　　３名（保育総務課職員（園長経験者））

＜スーパーバイザーの主な役割＞

・ステージ研修の講演
・支援訪問における受講者（１年目幼児教育アドバイザー）への指導助言
・面談における受講者への評価

②研究部員　８名　（１年目及び２年目幼児教育アドバイザー）

市立幼稚園副園長　　３名
市立保育所副園長　　１名
市立こども園副園長　　２名
私立こども園主任　　１名
私立保育所主任　　１名

＜１年目幼児教育アドバイザーの主な役割＞

・研修の企画・運営の実施と評価
・教育・保育実践者として必要な専門的知識の習得と解説技能の向上
・実践に関する実践者への指導・助言技術の向上
・園内研修におけるカンファレンスの進行と統括に関する知識の習得と技能の向上

＜２年目幼児教育アドバイザーの主な役割＞

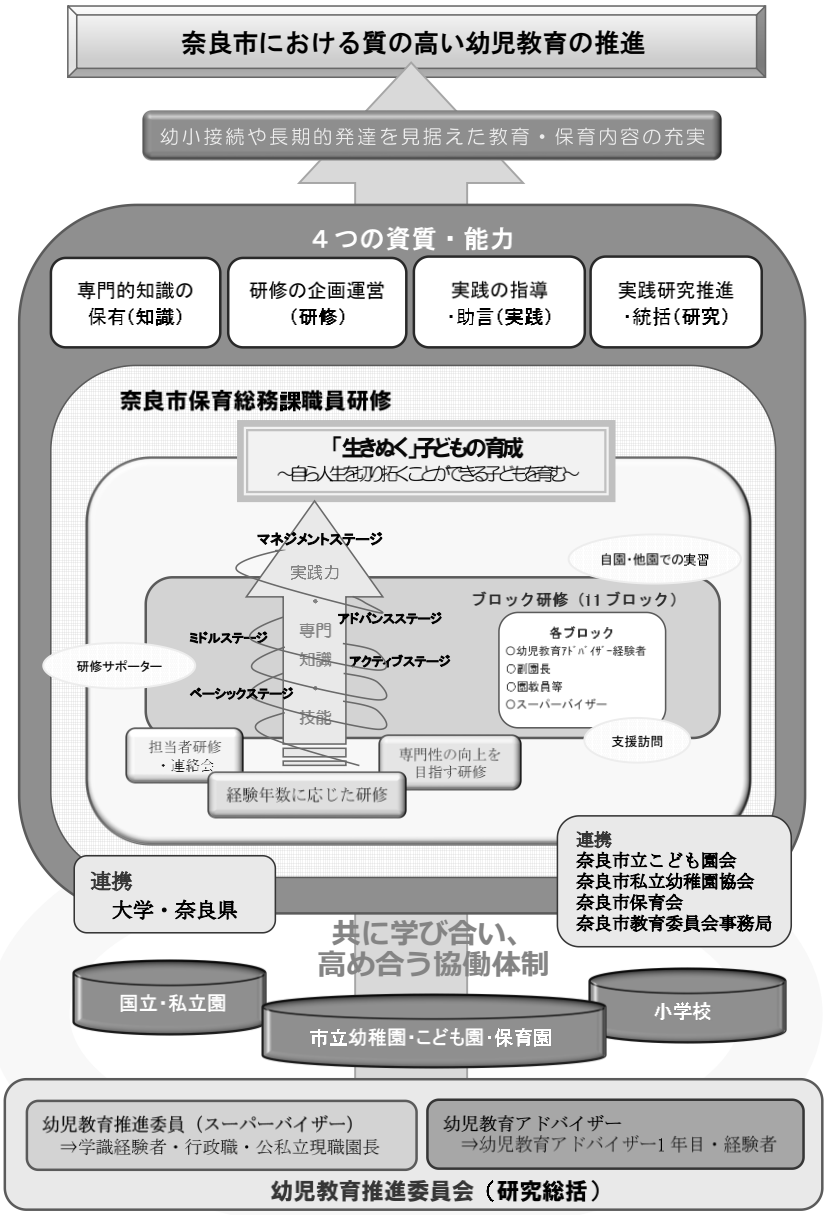
・１年目幼児教育アドバイザーの実践等に関わる助言

・実践に関する実践者への指導・助言
・経験と学びを生かした園内研修におけるカンファレンスの進行と統括の実際
・研究企画における１年目幼児教育アドバイザーとの協働

③研究協力団体

奈良市立こども園会（市立園教員等から構成された団体組織）
奈良市私立幼稚園協会（奈良市私立幼稚園教員で構成された団体組織）
奈良市保育会（公私立の保育所・こども園の所属職員で構成された団体組織）

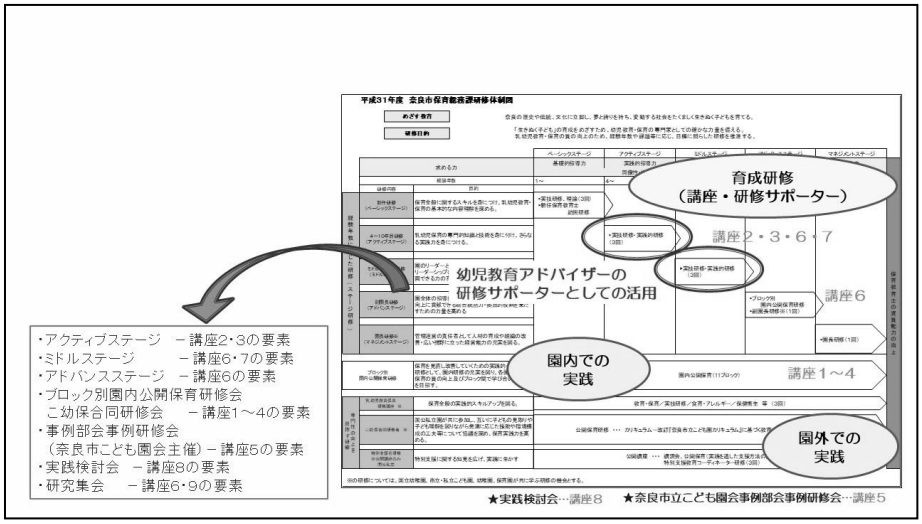
研究体制構造図



（３）具体的な取組内容

①活用しつつ効率的に育成する研修体制の構築

幼児教育アドバイザー講習を「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」に組み込み効率化を図るとともに、幼児教育アドバイザーを新たに活用する方法（研修サポーター）を導入した。



具体的には、幼児教育アドバイザーに必要な４つの資質・能力を抽出したアドバイザー育成講座を、本市の研修体制に組み込んで育成を行った。その際、ステージ研修においては幼児教育アドバイザーを研修サポーターとして活用した。

幼児教育アドバイザー育成及び活用に関する研修とその他のアドバイザー育成に関して実施した事業は、以下の通りである。

・アクティブステージ（講座２・３の要素）－育成及び活用（企画運営）
・ミドルステージ（講座６・７の要素）－育成及び活用（企画運営）
・アドバンスステージ（講座６の要素）－育成及び活用（企画運営）
・ブロック別園内公開保育研修会・こ幼保合同研修会（講座１～４の要素）
　－育成（カンファレンス進行・統括・指導助言）
・事例部会事例研修会（講座５の要素）
　－育成（事例検討進行・統括）
・実践検討会（講座８の要素）－育成
　実施内容：保育参観（２年目幼児教育アドバイザー所属園にて）
　研修の視点・討議内容の検討、進行及び自己分析

・研究集会（講座６・９の要素）－育成　　実施内容：事業取組報告、講演会
（講師：東京大学大学院教育学研究科　教授秋田喜代美氏）
　※新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催中止
・視察研修　京都市立中京もえぎ幼稚園（６月）、名古屋市金城学院幼稚園（２月）
　－育成

②園内研修の充実を目指したブロック別園内公開保育研修会の実施

これまで園内のみで実施していた園内研修のさらなる充実を図るため、市内 42 園を近隣園で組んだ 11 ブロック（表１）に分け、ブロック内で参加を呼びかけ小ブロック内で行う園内公開保育研修を実施した（表２）。

表１　2019 年度ブロック表

１グループ	２グループ	３グループ	４グループ	５グループ	６グループ
左京こ　朱雀こ 神功こ　右京保	平城こ　伏見こ 伏見保 西大寺幼	富雄南こ 富雄保　三碓幼 富雄第三幼	都祁こ　柳生こ 月ヶ瀬こ	鶴舞こ　青和こ 学園南こ 二名幼	都跡こ　六条幼 伏見南幼 京西保
７グループ	８グループ	９グループ	10 グループ	11 グループ	
富雄北幼 鳥見幼 東登美ケ丘こ 登美ヶ丘幼	帯解こ　明治幼 大安寺幼 都南保	高円こ　春日保 済美幼　飛鳥幼	三笠保　若草こ 佐保幼	辰市こ　大宮保 大安寺西幼 大宮幼	

表２　ブロック別公開保育研修実施一覧表

日程		曜日	園名	年齢	グループ	参加人数
5月	30日	木	三碓幼稚園★	5歳児	7グループ	10
6月	5日	水	朱雀こども園	5歳児	1グループ	19
	7日	金	飛鳥幼稚園	5歳児	9グループ	7
	12日	水	月ヶ瀬こども園	3歳児	4グループ	9
	14日	金	青和こども園	3歳児	5グループ	5
	26日	水	三笠保育園	4歳児	10グループ	15
			六条幼稚園	5歳児	6グループ	10
	28日	金	登美ヶ丘幼稚園	4歳児	7グループ	7
7月	1日	月	大安寺幼稚園	5歳児	10グループ	8
	2日	火	富雄南こども園	3歳児	3グループ	7
	9日	火	東登美ヶ丘こども園	３歳児	7グループ	11
	12日	金	大安寺西幼稚園	4歳児	11グループ	10
	16日	火	伏見こども園	3歳児	2グループ	12
	22日	月	神功こども園	2歳児	1グループ	24
			京西保育園	0歳児	6グループ	20
	24日	水	春日保育園	1歳児	9グループ	13
	25日	木	伏見保育園	0歳児	2グループ	11
	31日	水	都南保育園★	2歳児	8グループ	9
9月	11日	水	柳生こども園	3･4･5歳児	4グループ	10
	13日	金	富雄北幼稚園	4歳児	7グループ	8
	18日	水	学園南こども園	4歳児	5グループ	12
			右京保育園	2歳児	1グループ	18
	25日	水	富雄第三幼稚園	4歳児	3グループ	8
	26日	木	都跡こども園★	3歳児	6グループ	13
10月	18日	金	鶴舞こども園	3歳児	5グループ	11
	29日	火	西大寺北幼稚園★	5歳児	2グループ	8
			大宮幼稚園	5歳児	11グループ	10
			済美幼稚園	4歳児	9グループ	6
	30日	水	二名幼稚園	5歳児	5グループ	7
			左京こども園	3歳児	1グループ	16
	31日	木	平城こども園	3歳児	2グループ	6
11月	12日	火	富雄保育園	2歳児	3グループ	17
			若草こども園★	3歳児	10グループ	11
	14日	木	佐保幼稚園	5歳児	10グループ	9
	15日	金	都祁こども園	3歳児	4グループ	15
12月	13日	金	鳥見幼稚園	4歳児	3グループ	7
	16日	月	高円こども園	4歳児	9グループ	12
	30日	水	明治幼稚園	4歳児	8グループ	8
1月	14日	火	帯解こども園			6
	21日	火	伏見南幼稚園★	5歳児	6グループ	9
	29日	水	辰市こども園	3歳児	11グループ	16
2月	18日	火	大宮保育園	2歳児	11グループ	12
					計	462

（表２の★＝幼児教育アドバイザー１年目・２年目（候補者）所属園、　　＝経験者所属園）

各ブロックにはこれまで育成してきた幼児教育アドバイザー経験者または候補者を配置し、新任副園長やアドバイザー未経験者に対してブロック内で効果的に学びの伝達ができるようにした。また、幼児教育アドバイザー候補者園での園内公開保育開催においては、行政職スーパーバイザーによる支援訪問を行い、育成支援として面談を実施した。

③2018 年度発行「協働的なカンファレンスのすすめ」の活用促進と良化への検討

園内公開保育等でカンファレンスを実施するにあたり、その活用に関するアンケート調査を実施した。

④学びの履歴の明確化に向けた取組と情報発信

第１回奈良市幼児教育推進委員会に「保育教育士育成指標（仮）」の作成と研修履歴としての「研修ノート（仮）」に関する情報収集を行い、作成に向けた内容の方向性や、調査方法を検討した。調査について今年度は、学びへのニーズと身に付けたい力に関するアンケート調査を幼児教育アドバイザーが中心となり、研修サポートを行う研修会において参加者を対象に実施することとした。

また、幼児教育アドバイザー１年目は企画・運営による研修の報告書を作成し（アクティブステージ研修２回分、ミドルステージ研修４回分、アドバンスステージ研修３回分）、本市ホームページに掲載した。

⑤関係機関等との連携について

▷公私共に学び合うための研修体制

これまで園長研修、副園長研修については市立園のみを対象としていたが、今年度より全ステージ研修の参加対象者を市立、国立、私立園の幼稚園・こども園・保育所として実施し、私立園対象研修の拡大を図った（12 回）。

▷幼小接続と連携の充実

・奈良市教育委員会事務局への（公開保育研修等）の通知、参加啓発
・各課連絡会での情報共有の実施
・奈良市教育委員会事務局主催研修への参加啓発

▷奈良県との連携

・奈良県就学前教育アドバイザー派遣の活用
・県指導主事会での情報共有（県内郡市間：幼稚園担当、こども園・保育所担当）
・奈良県幼稚園教員等の資質向上に関する指標モデルの活用
・幼稚園教育理解推進事業公開保育合同開催　奈良市立東登美ヶ丘こども園

＜主な年間実施内容＞

５月　・第１回奈良市幼児教育推進委員会及び研究部会
　　・ブロック別園内公開保育開始（～２月）
６月　・第１回アドバンスステージ研修
　　・第１回ミドルステージ研修
　　・活動実習：事例部会研修会（奈良市立こども園会主催）（～１月）
　　・活動実習：こ幼保合同研修会（奈良市立こども園会共催）（～10 月）
　　・視察研修
　　・ベーシックステージ研修
７月　・アクティブステージ研修
８月　・ベーシックステージ研修
９月　・ミドルステージ実践研修
　　・第２回アドバンスステージ研修
10 月　・実践検討会（奈良市立西大寺北幼稚園）
　　・マネジメントステージ研修（公私立園長研修）
11 月　・第２回ミドルステージ研修
　　・実践検討会（奈良市立都跡こども園）
　　・アドバンスステージ研修（公私立副園長研修）
12 月　・研究部会
　　・ベーシックステージ研修
１月　・アクティブステージ研修
　　・第３回ミドルステージ研修
　　・第３回アドバンスステージ研修
　　・研究部会
２月　・視察研修
　　・第２回奈良市幼児教育推進委員会及び研究部会
　　・報告検討会
　　・研究部会
３月　・報告会、講演会（新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催中止）

４　成果と課題

（１）人材育成の循環を目指した研修体制の再構築～「育成しつつ活用する」仕組みの導入～

幼児教育アドバイザーの育成においては、４つの資質・能力を修得するための各講座の要素を生かしながら、育成しつつ活用する仕組みを本市の研修体制に組み込んだ。これにより、幼児教育アドバイザー候補者が、実践者の育ちを支えつつ自らも育つという、人材育成の循

環を可能とするプログラムの基盤が構築できたといえる。

ただし、今年度の研修体制においては、幼児教育アドバイザーの４つの資質・能力の内、プレゼンテーション力等、補いきれなかったものもある。研修体制の見直しと検証が次年度の課題である。

（２）園同士での学び合いによる教育・保育力の向上と公私で共に学び合う研修体制の拡充

今年度実施したブロック別園内公開保育研修会では、研修機会と参加者総数が増加するとともに、実施園と参加園では園内研修の充実が見られた。また、公私立園を対象とした学びの場を拡充させることによって、経験年数が同じステージの職員の交流や、研修や教育・保育に関する情報共有、相互の教育・保育内容の理解や連携につなぐことができた。

しかし、ブロック別園内公開保育研修会では、ブロック内の園の規模差、園種による実施方法の違い等、具体的な実施方法において混乱があった。各ブロックに配置された幼児教育アドバイザー経験者から、候補者や未経験者がどのような学びを得たか、実態把握も必要である。これら今年度の課題を克服し、さらなる充実と定着に向けた取組の検討が必要である。

（３）学びの履歴の明確化に向けて～情報収集と情報発信～

幼児教育アドバイザー候補者は研修サポーターとしてステージ研修の企画・運営を行うとともに、研修報告書を作成し、本市のホームページに掲載することで、学びの成果を発信した。また、アクティブステージとミドルステージ研修対象者に学びのニーズと身に付けたい力に関する情報収集を行い、各ステージの職員が必要と感じている力と幼児教育アドバイザーが各ステージにおいて必要であると想定した力が、おおむね一致していることを明らかにした。これにより、幼児教育アドバイザー候補者が企画した研修内容の妥当性が示されるとともに、「保育教育士育成指標（仮）」作成の基盤となった。

今後は、引き続き「保育教育士育成指標（仮）」の作成に向け、すでに明確にされている「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」の各研修目的、奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修体系図に記される各ステージに求められる姿、そして幼児教育アドバイザー育成プログラムの各要素、幼児教育アドバイザーに求められる４つの資質・能力を基に、「奈良県幼稚園教員等の資質向上に関する指標モデル（案）」（奈良県）や「保育者としての資質向上研修俯瞰図」（全日本私立幼稚園幼児教育研究機構）を参考に、今年度収集したデータに加え、他のステージについても同様に、情報収集と実態把握が必要であると考える。

第Ⅱ章　本市における幼児教育推進体制の充実・活用強化事業

ここでは、幼児教育アドバイザーに求められる４つの資質・能力について説明した後、本事業において、重点的に取組んだ幼児教育アドバイザーの育成と活用の具体的な取組を中心に述べる。

１　幼児教育アドバイザーに求められる４つの資質・能力

平成 27 年度より施行している「幼児教育アドバイザー育成プログラム」においては、次の４点を幼児教育アドバイザーに求められる必要な資質・能力としている。

（１）カリキュラムの理念と内容に関する専門的知識の保有（知識）

『幼保連携型認定こども園教育･保育要領』『幼稚園教育要領』『保育所保育指針』並びに『奈良市立こども園カリキュラム』について、次の点に関して充分な理解を示すことが求められる。

①カリキュラムの特徴、構成、理念、内容について、その意味するところを充分に理解している。
②カリキュラムにおける幼児期の教育の位置付けと必要性について、発達の観点と教育的意義から充分に理解している。
③上記①及び②に関して、実践に照らした理解と、実践への活用の在り方の理解を有し、実践に照らして解説することができる。

（２）実践上の課題に応じて指導・助言する能力（実践）

実践上の課題に対しては、指導計画の作成から実施、評価に至るまで、下記の諸点を踏まえて、実態に応じて複合的、輻輳的に指導･助言することが求められる。

①実践者の実践上の課題について、実践者個人と、学年と、園のそれぞれの次元から勘案している。
②実践者の熟達を見極め、短期的・長期的な課題を把握している。
③実践者の作成する指導計画について、年齢や期、子どもの状態を反映しているか、また、各項目の記述は適切かつ簡潔であるか、などについて把握している。
④実践について、指導計画と整合しているか、保育の展開に応じて柔軟な援助や環境構成が実施されているか、などについて把握している。
⑤実践者による保育の記録と評価について、指導計画に対応しているか、具体的事実を踏まえているか、十分な省察が行われているか、改善への方策が見いだされているか、などについて把握している。

（３）教育・保育実践者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力（研修）

園内研修や公開保育を含む合同研修の場は、実践者の資質・能力を高めるのに有効な機会である。また、その研修の場での適切な指導・助言は、さらなる効果が期待できる。そこで幼児教育アドバイザーには、下記の点において、研修参加者（実践者）自身の課題を捉え、研修を企画・運営する能力が求められる。

①時宜に応じた教育や保育の課題や、保育者自身の課題など、各種のニーズや課題に応じてテーマを掲げ、進行や人員配置などの計画を立てる。
②参加者の経験を踏まえ、学びの在りようを勘案して、計画を立てる。
③研修の実施の際は、参加者の経験や課題、参加の目的に応じて、進行や展開を工夫する。
④研修の実施の際は、参加者同士の学び合いや相互の啓発を促したり、状況に応じてテーマや問いを絞ったりして、研修を深める工夫をする。
⑤研修の終了後には研修を評価し次の研修に生かすための改善点や参考点を得る。

（４）実践研究を推進・統括する能力（研究）

１年間を通じて、研究実践の遂行を図って統括的役割を果たし、生産的な研究となるように、下記の諸点を踏まえ、適切に助言・指導を行うことが求められる。

①適切なテーマと研究上の問いが立てられているか、把握し、指導や助言を行う。
②テーマに即して、適切な方法が採られているか、把握し、指導や助言を行う。
③上記②に即して適切で充分な記録が採られ、事実が捉えられているか、また、記録に基づき 解釈や評価が行われているか、把握し、指導や助言を行う。
④テーマに応じた結果や考察が得られているか、研究の成果は何であるのか、把握し、指導や助言を行う。

２　育成しつつ活用することを可能にする幼児教育アドバイザー研修の実施

今年度は次の方法で、幼児教育アドバイザーの育成及び活用を行った。なお、具体的な研修内容についてはp. 16（１）①～（４）③に記す。

○「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」の実施　～幼児教育アドバイザー育成プログラムの導入～

幼児教育アドバイザー講習（ステップ研修、実践を核とした研修方法、スーパーバイザーによる支援など）を本市の研修体制に組み込み、それらの研修の企画・運営等を担当しながら、幼児教育アドバイザーに求められる４つの資質・能力（知識・実践・研修・研究）を身に付けていく仕組みを導入した。研修には次の５つの形態を設けた。

▷幼児教育アドバイザーを研修サポーターとして活用する研修

幼児教育アドバイザー候補生が２年目幼児教育アドバイザーと組み、２グループに分かれて各研修を担当する。

Ａグループ

（１年目幼児教育アドバイザー候補生２名・２年目幼児教育アドバイザー２名）

Ｂグループ

（１年目幼児教育アドバイザー候補生３名・２年目幼児教育アドバイザー１名）

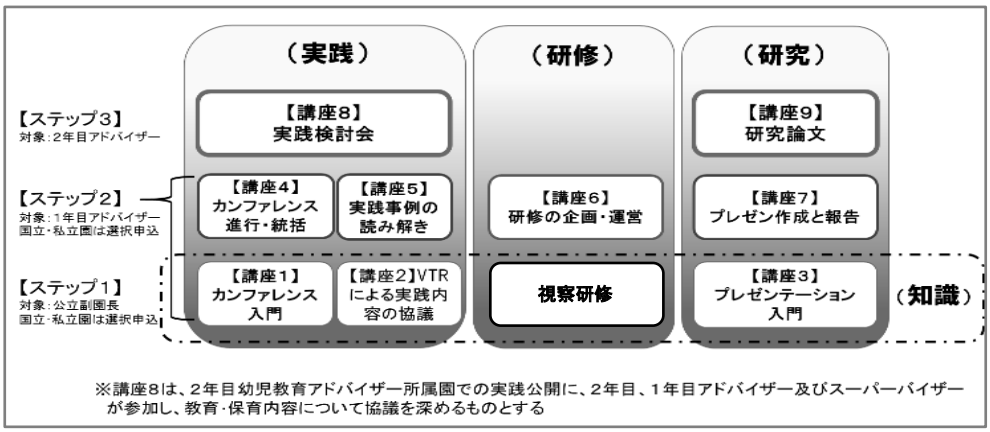
「経験年数に応じた研修（ステージ研修）」

・アクティブステージ研修（経験年数４～１０年目）―企画・運営Ａグループ担当

・ミドルステージ研修（経験年数１１年目～）―企画・運営Ｂグループ担当

ミドルステージ実践研修―企画・運営Ａグループ担当

・アドバンスステージ研修（副園長）―企画・運営　Ａ・Ｂグループ担当



★実践検討会…講座８　　★奈良市立こども園会事例部会事例研修会…講座５

★研究集会…講座６・９　　★視察研修

▷ブロック内で実施する研修

・ブロック別園内公開保育研修―自園の園内公開保育研修でのカンファレンス進行

▷活動実習としての研修（他園）

・こ幼保合同研修会―担当する年齢のカンファレンス進行

・事例部会事例研修会―担当する年齢の事例研修での進行

▷幼児教育アドバイザーのみで開催する研修

・実践検討会―アドバイザーのみでカンファレンス実践

・視察研修―他園の公開保育への参加

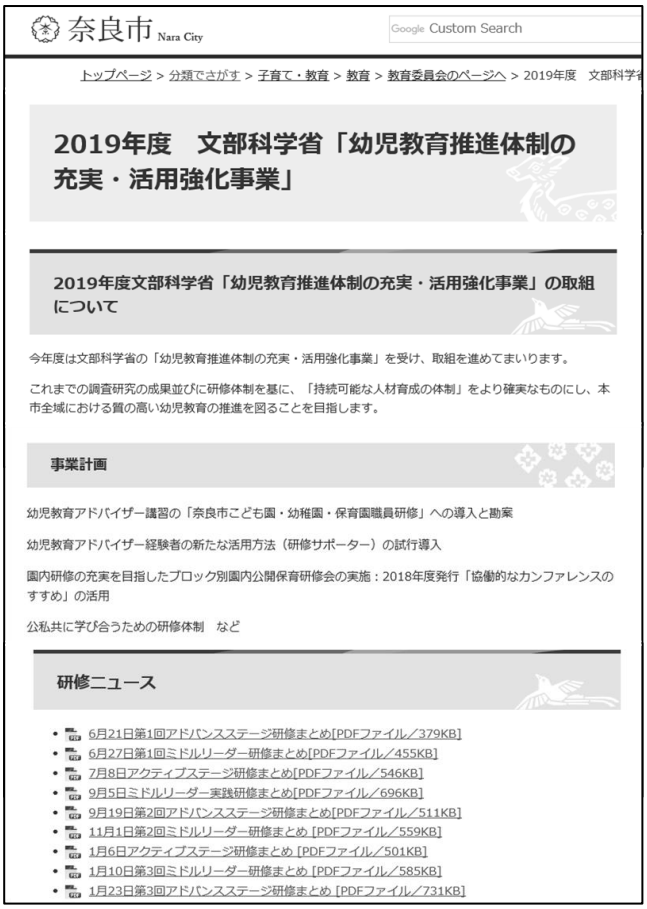
▷奈良市全体へ取組を広める研修

・奈良市幼児教育推進委員会研究集会―今年度の取組報告

○学びの履歴の明確化

「保育教育士育成指標（仮）」の作成の第一歩として、今年度はステージごとに学びのニーズと身に付けたい力に関するアンケート調査を幼児教育アドバイザーが中心となり、研修サポートを行う参加者を対象に実施し、情報収集を行った（各アンケート内容（抜粋）については、資料編の中に記す）。

その結果、アクティブステージは「自身のスキルアップ」、ミドルステージは「園全体へ視野を広げ、連携・調整力が必要である」点が、各ステージの職員が求める力と幼児教育アドバイザーが想定した力と一致していた。



○情報発信

～研修のまとめの作成～

幼児教育アドバイザーは研修サポーターとして参加した研修での学びを紙面にまとめ、ステージごとに身に付けた力を明確にした。研修のまとめは奈良市のホームページに掲載を行い、広く普及を図った。

表３　2019 年度幼児教育アドバイザーの育成活用に関する研修等実施一覧

実施日	講演会・研修会名	開催場所	参加人数	対象者	備考
2019年5月13日	幼児教育推進委員会並びに研究部会	奈良市役所	16人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー	
2019年5月30日	支援訪問 （ブロック別園内公開保育）	奈良市立三碓幼稚園	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、同ブロック園職員	
2019年6月11日	事例部会研修会	東人権文化センター	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員	※奈良市こども園会主催
2019年6月21日	アドバンスステージ研修	奈良市役所	7人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員	
2019年6月19日	こ幼保合同研修会（カリキュラム部会公開保育研修）	奈良市立帯解こども園	3人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	※奈良市保育総務課主催
2019年6月22日	先進地視察（京都市中京区）	京都市立中京もえぎ幼稚園	3人	幼児教育アドバイザー、事務局	
2019年6月27日	ミドルリーダー研修	奈良市役所	5人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	
2019年7月8日	アクティブステージ研修	奈良市役所	5人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	
2019年7月31日	支援訪問 （ブロック別園内公開保育）	奈良市立都南保育園	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、同ブロック園職員	
2019年8月7日	事例部会研修会	奈良市立都南保育園	1人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員	※奈良市こども園会主催
2019年9月5日	ミドルリーダー研修	帝塚山大学	5人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	
2019年9月19日	アドバンスステージ研修	奈良市役所	6人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員	
2019年9月26日	支援訪問 （ブロック別園内公開保育）	奈良市立都跡こども園	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、同ブロック園職員	
2019年10月25日	こ幼保合同研修会（カリキュラム部会公開保育研修）	奈良市立神功こども園	3人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	※奈良市保育総務課主催
2019年10月28日	実践検討会　1	奈良市立西大寺北幼稚園	7人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー	
2019年10月29日	支援訪問 （ブロック別園内公開保育）	奈良市立西大寺北幼稚園	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、同ブロック園職員	
2019年11月1日	第2回ミドルリーダー研修	奈良市役所	5人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	
2019年11月11日	実践検討会　2	奈良市立都跡こども園	7人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー	
2019年11月12日	支援訪問 （ブロック別園内公開保育）	奈良市立若草こども園	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、同ブロック園職員	
2019年12月26日	研究部会	奈良市立伏見南幼稚園	7人	幼児教育アドバイザー、事務局	
2020年1月6日	アクティブステージ研修	帝塚山大学	5人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	
2020年1月10日	第3回ミドルリーダー研修	奈良市立飛鳥幼稚園	5人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	
2020年1月14日	研究部会	奈良市立都南保育園	2人	幼児教育アドバイザー	
2020年1月21日	支援訪問 （ブロック別園内公開保育）	奈良市立伏見南幼稚園	2人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、同ブロック園職員	
2020年1月23日	アドバンスステージ研修	奈良市立飛鳥幼稚園	7人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員	
2020年1月27日	事例部会研修会	東人権文化センター	3人+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員	※奈良市こども園会主催
2020年1月30日	研究部会	奈良市立若草こども園	4人	幼児教育アドバイザー	
2020年2月1日	先進地視察（名古屋市守山区）	金城学院幼稚園	5人	幼児教育アドバイザー、事務局	
2020年2月10日	第2回幼児教育推進委員会並びに研究部会	帝塚山大学	14人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー	
2020年2月19日	報告検討会	奈良教育大学	6人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー	
2020年2月28日	研究部会	奈良市立若草こども園	4人	幼児教育アドバイザー	
2020年3月7日	研究報告・講演会	奈良市西部会館市民ホール	16人＋参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立園職員	※新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催中止

（１）幼児教育アドバイザーを研修サポーターとして活用する研修

①アクティブステージ研修　経験年数４～10 年目を対象とした研修　２回開催

幼児教育アドバイザーに対し、研修サポーターとして企画・運営を行うにあたり、事前アンケートを実施した（資料編参照）。

⇒幼児教育アドバイザーは、アクティブステージの職員においては保育実践に必要とされるスキルや力量といった個々の力を高めていくことが必要であると考えている。

このことを踏まえ、保育の専門的知識を身につけ、実践していく力をつけることができるよう実践的な研修を企画した。

研修後には、参加者に対して事後アンケートを実施した（資料編参照）。

⇒アクティブステージの職員自身も、保育実践をよりよくしていくために、自らの力量やスキルを求めている。

○第１回アクティブステージ研修（７月８日）

＜研修サポーター　１年目２年目幼児教育アドバイザー＞

研修企画、司会進行、研修の記録用紙を検討・作成、グループワークの見本

アンケート実施による効果の把握、研修のまとめ作成

＜対象者＞

市立・国立・私立園　経験年数４年目～10 年目

＜内容＞

「要録を学ぶ　要録で学ぶ　要録から学ぶ」

講師　帝塚山大学　教授　清水　益治氏

○第２回アクティブステージ研修（１月６日）

＜研修サポーター　１年目２年目幼児教育アドバイザー＞

研修企画、研修で使用するＤＶＤの検討、司会進行、アンケート実施による効果の把握、研修のまとめ作成

＜対象者＞

市立・国立・私立園　経験年数４年目～10 年目

＜内容＞

「VTR を活用して 10 の姿を学ぶ」

講師　帝塚山大学　教授　清水　益治氏

＜成果＞

事前アンケートで幼児教育アドバイザーが、アクティブステージの職員に必要な力を意識することで、企画・運営の手立てとなった。また、実践していくことで学んだことを自園でも活かすことにつながった。幼児教育アドバイザーが考える必要な力が、アクティブステージの職員が思う身に付けるべき力が同じであったことから、研修の妥当性が確認された。

アクティブステージ研修　令和元年７月８日（月）奈良市役所

講演　　「要録を学ぶ　要録で学ぶ　要録から学ぶ」

講師　帝塚山大学　教授 清水 益治氏

＜要録を学ぶ＞

１、要録とは何か

●幼稚園幼児指導要録・小学校学習指導要録・・・学校教育法施行令
学校教育法施行規則

●保育所児童保育要録・・・保育所保育指針

●幼保連携型認定こども園園児指導要録・・・認定こども園法施行令　認定こども園法施行規則

要録とは ➡ 子どもの育ちを支えるもの どうしたら支えられるか？

２、要録の活用のされ方

「昔」　幼稚園のみ。→ すべての子どもではないので、学校側にしたら情報不足。活用しにくい。

「昨年まで」　幼稚園からも、保育所からも、認定こども園からも提出。ただし、保育所は別様式。

「今、これから」ほぼ統一内容で、幼稚園からも、認定こども園からも提出。どこからも同じ様式で情報が入ってくる。子どもがしてきた経験をもとに、授業が進められるようになる。→ 段差のない接続。

小学校学習指導要領に「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が入った。

＜要録で学ぶ＞

グループワーク

各園それぞれが持ち寄った要録を見せ合いながら、書かれている部分に対しての10姿のどれを伝えているか、この表現はこうかな？など話し合っていく。

＜10のグループに分かれての話し合い＞

＜グループワーク後、それぞれ「アクティブステージ研修記録」に記入＞

●設問に対しての記録の書き方

「アクティブステージ研修で何をしましたか」→ 行動レベルで書く。

例）講師の話を聞いた、レジュメにメモをした、自園の要録で 10 の姿を
〇〇と伝えたかったと述べた、他園の要録を読んだ、など。

「何を学んだか」　→　何をしたかに書いたことがつながるように書く。

「今日の学びをどう生かしていくか」→　園に戻ってどう伝えるかを書く。

◇参加者による研修記録をまとめ、
次の研修へとつなげていく。

＜要録から学ぶ＞

保育者が要録を書く際の留意点

① 学習者中心の環境

子どもの小学校でのスタートラインを示す。＝「育ち」や「学び」を支える資料。
子どもの状況に基づいた授業ができる。

② 知識中心の環境

知識をもとに授業を進める。→ ・小学校教員が活用できる知識になるように。
↓ ・保育者同士でも活用できる知識になるように。
思考力、判断力、表現力などの基礎の先にあたるもの。

③ 評価中心の環境

小学校教員からのフィードバック
子どもや保護者にフィードバック

「話し合いながら決めていく。」
＝唯一の正解はない。

理解し合うためには話し合いの機会を増やす。
大人が話し合うと、子どもが話し合う環境につながっていく。

④　共同体中心

要録以外での小学校教員と保育者の交流が上記を支える。
要録のみでなく、いろんな場面で交流し話し合っていく。

誰がどこで子どもの育ちを支えるのか？

↓

保育者が園で。教師が学校で。

どうしたら支えられるのか？

↓

話し合いの機会を増やし、理解し合う。少なくとも園の中での話し合いを充実させていく。

グループワークでは、他園の要録を見て考え話し合う中で、<u>いろいろな視点を知る。正解があるわけではない。いろいろな視点があることを知り、気づくことが大切。</u>

作成者　　幼児教育アドバイザー　児玉 純子

（幼児教育アドバイザー作成の第２回アクティブステージ研修での学びのまとめは資料編参照）

②ミドルステージ研修　経験年数 11 年目～を対象とした研修　２回開催

研修サポーターとして企画・運営を行うにあたり、幼児教育アドバイザーに事前アンケートを実施した（資料編参照）。

⇒幼児教育アドバイザーは、ミドルステージの職員においては、保育実践での経験を活かし、同僚としての後輩指導の役割や、園全体の調整役、保育実践における中心的存在となることが求められると考えていた。

各園のミドルステージにあたる先生の思いを把握するため、幼児教育アドバイザーがアンケートを作成し、参加者全員にアンケートを実施し、今後の研修企画に反映させた（資料編参照）。

⇒ミドルステージの職員は園の全体を把握して、調整しながら実践していく力が自身に必要と考えている。

＜研修サポーター　１年目２年目幼児教育アドバイザー＞

研修企画、司会進行、事前アンケートの検討・作成、実践シートの検討・作成、事後アンケート実施による効果の把握、研修のまとめ作成

＜対象者＞

市立・国立・私立園　経験年数 11 年目～

＜内容＞

ミドルステージ研修　全３回　講義、グループワーク

※できるだけ３回継続で参加できるように依頼を行う

○第１回「ミドルリーダーの役割を考える」

○第２回「育み支え合うミドルリーダーの実際　～研修を現場に生かすために～」

○第３回「協働的なリーダーシップ：日々の対話を大切にするために」

講師　奈良教育大学　准教授　佐川　早季子氏

○ミドルステージ実践研修

「運動遊びと他領域とのドッキング遊び」　講師　帝塚山大学　教授　岡澤　哲子氏

＜成果＞

研修を企画・運営し実施するにあたり、事前に園のミドルステージにあたる保育者対象者の声を聞いておいたことで、『保育内容の充実』、『学び合い・研修充実に向けて』、『後輩・若手の育成・コミュニケーションについて』、『働きやすい職場作りに向けて』に焦点を絞って研修を進めることができた。また、幼児教育アドバイザーとミドルステージの職員が考える本ステージに求める力がほぼ同じであることを明確にできたことは、指標作成の基盤にもなった。

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

第１回ミドルステージ研修　　令和元年６月 27 日(木)　奈良市役所

講演「ミドルリーダーの役割を考える」講師奈良教育大学 准教授 佐川 早季子氏

１．ミドルリーダーとは

園長と他の職員の中間に位置し、リーダーとして必要な実践の知恵や力量をもつ中堅保育者

➢法令や制度では様々な役職が定められている
➢特定の職位や経験年数に限らない
➢管理職（園長・副園長）ではない

若手を育てる

→“自ら育つことを支える”ミドルリーダー

支援	指導	ロールモデル
・個々の理解→希望や悩みを把握した応答 ・成長を伝える	・保育を探求する面白さとの出会いが前提 ・提案しつつも自己決定を尊重する姿勢	・実践者として憧れる対象

２　園におけるリーダーシップの理解・考え方

保育の現場でのリーダーシップの考え方を知る。

＜なぜリーダーシップが大事なのか？＞
◆いろいろな人がチームになって子どもの保育にあたること
◆園としての力を高めること

→ 保育の質の保障・向上

＜保育リーダーシップの考え方＞　　階層的リーダーシップから　分散・協働型リーダーシップへ

階層的リーダーシップモデル
・カリスマ性や権威のあるリーダーが、あらゆる運営、計画、指示を行い、他のスタッフが従う

分散型・協働的リーダーシップモデル
・組織のどこにでもリーダーシップが存在する
・非階層的、柔軟、応答的:組織のあらゆるレベルで、適切な知識や専門的技術をもち、主導し、変化や新しい機会を捉え、挑戦する力のあるリーダーが出てくる
・リーダーの多いチーム

３　園の中でミドルリーダーの役割

人と人をつなぎ，信頼関係を築く　→　保育者の学び合い、園の変化を支える

・対人的信頼　　保育に一緒に取り組むなかまに対して共感を示し、尊重し、自信を引き出す　　共感してくれる

・相互作用的信頼　　協働や対話を行うために安心できる場をつくり、維持する　　話しやすい雰囲気づくり

・間主観的信頼　　共通言語を用い、活動に参加することで「近くにいること」を表し、同僚性を示す　　同じ立場で、同じような言葉で

・知的信頼　　人の成長や発達に関わる仕事を行うことについての自信や専門的知識、知恵を伝え、持ち込む　　保育者として頼りになる

・実用的信頼　　変化をリードするミドルリーダーが、実践志向で、実践的な問題に関わろうとし、現実主義であるとともに物事をやり遂げようとする　　現場目線で考えていく

グループ討議　　**園長や副園長と若手保育者の間にいるミドルリーダーとして**

①　どんなことに課題を感じていますか？

②　今後、どんなことを意識していきたいですか？

【ミドルリーダーの心得　３箇条】

職員間
①　意見や案を出す人に偏りがみられる
②　全員が自分の意見や思いを言えるように雰囲気づくりをしていく

【ミドルリーダーの心得　３箇条】
・聴くこと
・伝えること
・調整すること

職員間
①　保育者間の共通理解が難しい
②　職員間の風通しを良くする
・気軽に発言できるなど

【ミドルリーダーの心得　３箇条】
・職員のパイプ役
・経験や知識を活かす
・職場の雰囲気を良くし、若手職員の活躍の場をつくる

①・自身の質の向上
・コミュニケーション・新人の育成（上司と新人とのパイプ役）
・業務の多忙感　（時間活用）
②・コミュニケーションを深める
・職員一人一人のモチベーションを上げる
・園内研修等を通した全職員の質の向上
・園全体の方向性の統一（意思統一）

【ミドルリーダーの心得　３箇条】
・現在に満足せず向上しようとする心
・人と人とのパイプ役になる
・話しやすい雰囲気作り

①・研修の機会・質　②・園内研修の質を高めるための工夫
・チームワーク（園全体）・チーム力の向上
・人材の育成指導　・話しやすい雰囲気作り

【ミドルリーダーの心得　３箇条】
・優しさと厳しさ
・行動力
・雰囲気作り

○　佐川先生より講評

「実際に子どもと関わり、学んだことを実践していけるミドルリーダーの存在が保育の充実の鍵を握っています。職場の同僚に対しても、同じ立場だからこそ、わかることがたくさんあると思います。
保育者同士の関係≒保育者と子どもの関係≒子ども同士の関係　になっていきます。園の雰囲気を心地よいものにし、保育者同士の関係をよくすることが、子どもにかえっていきます。」

作成者　幼児教育アドバイザー　天目 淳子

（幼児教育アドバイザー作成の第２回・３回ミドルステージ研修、ミドルステージ実践研修での学びのまとめは資料編参照）

③アドバンスステージ研修　副園長を対象とした研修　３回開催

＜研修サポーター　１年目２年目幼児教育アドバイザー＞

司会進行、グループワークでの進行・発表、研修のまとめ作成

＜対象者＞

市立園副園長

＜内容＞

〇第１回「ブロック別園内公開保育企画・運営について
～園内研修を楽しもう！～」

〇第２回「ブロック別園内公開保育企画・運営について」

〇第３回「ブロック別園内公開保育企画・運営について　～まとめ～」

講義、グループ討議　全３回

講師　奈良教育大学　教授　横山 真貴子氏

ＤＶＤ「主体的な遊びで育つ子ども　遊んで僕らは人間になる」
エイデル研究所

〇副園長会で模擬カンファレンス

アドバンスステージ研修で学んだカンファレンスの進行について、実践の機会として模擬カンファレンスを企画・運営する。

・視点の話し合い
・DVD 視聴　“コマに夢中！”
・グループ討議
　報告（司会・進行１年目２年目幼児教育アドバイザー）
・カンファレンス進行の振り返り
・スーパーバイザーより講評

＜各グループ討議で出た意見のまとめ＞

①グループ　視点―「学びに向かう姿」「大切なことは何か」

・なぜ、コマ回しに夢中になったのか？―コマがほしい・楽しそう・やりたい
・プレッシャーもあるが、友達に頑張れと励まされ、あきらめずに挑戦し出来るようになった。自信になり、いろんなことに挑戦する力になった→健康な心。１つ１つ乗り越えることが生きる力となる。

②グループ　視点―「子どもの姿」「気づき」「感じたこと」目標に向かって挑戦する中で、悔しさや嬉しさを感じたり忍耐力が付いたりする。またコツも覚えていく。このストーリーに 10 の姿があった。次のステップを考えた時、友達と競ったり回す回数を５回から 10 回にしたりと色々出し合えた。遊びこむには、時間・場・空間・仲間が大事であると感じた。

③グループ　視点―「心の動き」黒字→子どもの姿、赤字→保育者の意図、青字→見取り

はじめは、コマが欲しいという目標であったが、達成したい気持ちが芽生えあきらめずに挑戦していった。その頑張りが周りの友達に伝わり応援されるようになった。先生の意図として個の頑張りが、集団へつながっていくようにと考えられていたのでは。

④グループ　視点―「子どもの姿」「保育者の援助」

・コマが回った時の何とも言えない嬉しさを表現していた。

・なぜあきらめなかったのか？

　－コマが欲しい・回せるようになりたい

・異年齢で過ごす中で「５歳になったらやりたい」という憧れがあったのかも。

・何故連続５回に設定されたのか？

　－紐を巻く調整力や力加減・プレッシャーなど１つ１つクリアしてほしかったのでは映像にはなかったが、担任の先生の援助やコマ回しに取り組める環境や見守りがあったと思う。あきらめない気持ちが周りに伝わり、友達と喜び合えるまでになった。

⑤グループ　視点―「子ども姿」「心の変化」「環境・援助」

・コマが回らなかったとき「何故」と考える。一人ではクリアできなかったことが、周りの友達と一緒の空間ですることで真似たり聞いたりでき、クリアすることができた。

・コマを台の上で回していたが、ビニールテープで枠を作る方法もあるという意見が出た。しかし、園長先生のプレッシャーを乗り越えてほしいという思いからそうされたのではという話し合いになった。ご褒美としてシールやカードでもいいのではという意見もあった。納得いくまでやる時間があること、目標が明確であること、ごほうびのコマがあることでより意欲がわいたのだと思う。

⑥グループ　視点―「夢中になるための環境」

・人的環境―園長先生の存在大きい。しっかりとしたねらいがあり、やさしいまなざしで、子どもと信頼関係が出来ている。

・物的環境―リズム室という人が見える空間が良かった。（お互いの遊びが見渡せるため）D児は、プレッシャーを乗り越えて自信を付けることが出来た。園長先生に認めてほしい。

・コマが欲しいと意欲を持ってチャレンジしていた。→学びに向かう力

○実践してみての振り返り

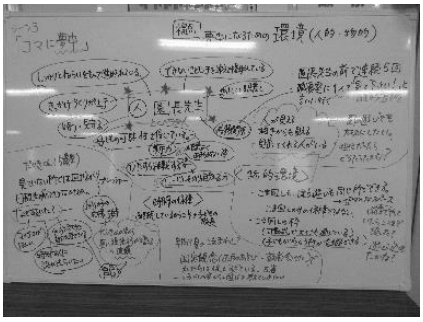
・現場で保育を共有することが大切だと感じた。
・ホワイトボードの活用は良い。進め方の参考になった。
・視点を決めたのが、まとめやすくし同じ視点でも多方面から子どもを捉えるのが大切だと思った。
・子どもの姿がどう変化していくかを見ることで、環境・援助を整えることが出来た。
・１つのビデオを見ても捉え方が様々あり、視野を広げることに繋がっていると感じた。
・10 の姿につなげるのが良かった。・視点は細かくするより端的な方が話を進めやすい。
・各グループ　様々な視点で話し合ったが、最後にたどり着くところは同じだと感じた。
・根気よく待つ姿や見守りながら待つ姿を大切にしたい。子ども発信の活動の大切さを学んだ。
・一度出た意見を司会がもう一度説明してくれたことで、より理解できた。
・園で実際行うとなると今のような雰囲気でできるかと考える。たくさんの人の考えを知れる場、こんな考え方もあるのだと感じられるカンファレンスを今後も行っていきたい。

＜スーパーバイザーより講評＞

先生方の思いや考えがあふれ出ていて良かった。各園でも難しく考えるのではなく、気軽に日々の保育の振り返りとして取り入れていってほしい。担任の先生が、保育で悩んでいることや次にどう繋げていけばいいか迷っていることを中心に、毎日 30 分でも職員室で出し合う時間をもってほしい。

担任一人が悩みを抱え込むのではなく声に出して言える機会を作っていくことが大事。それが質の高い保育・教育をめざすには必要。担任の先生にとって、喜びなどを共有できる一番身近な存在が副園長先生方ではないか。

これから AI 時代を生き抜いていく子ども達に、幼児期にこそ五感を働かせ物事に素直に感動する心を持ち続けていける力をしっかりと身につけさせたい。日々忙しくて、なかなか心に余裕を持てない現場かと思うが、子どもの目に映る自分はどんな自分でありたいか考えてほしい。心に栄養と潤いを補充しながら、豊かな心持ちで、そして笑顔で園を支えていってほしい。



研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

第１回アドバンスステージ研修　　令和元年６月 21 日（金）　奈良市役所

講演「ブロック別園内公開保育企画・運営について～園内研修を楽しもう！～」

講師　奈良教育大学　教授　横山 真貴子氏

１　園内研修とは　～園内の仲間意識、チームとして高め合っていく場～

【園内研修のプロセス】

①実践を言葉にして伝えていく（表出化）　→　②言葉にしたことを結び付けていく（連結化）　→　③知識を実践して身に付けていく（内面化）　→　④一人一人見つけたことをみんなで共有して組織として高めていく（共同化）のサイクルである。

【「伝達型」から「協同型」の園内研修へ】

・対話の中でみんなの知恵を出し合う。　・下意上達（下の意見を吸い上げる）

・一人一人が主役

【保育カンファレンスとは】

・「正解」を求める場ではない　・指導の場でなくそれぞれの立場から意見を出す場

・それぞれの成長を支え合い育ちあう。

２　園内研修の目的

①　子どものことを理解していこう

②　環境構成、教材について考えていこう

③　どんな援助が必要なのか

⇩

④　①～③を話し合うことでチームとしての**同僚性**を上げていこう！

３　園内研修を始めるにあたって

・正解がないので多様な意見を認め合う

・安心感を高め合う…本音で話してもいい

・具体的な事例をもとに話し合う

・気持ちをのせて読み取ることで、自分のこととして受け取ることができる。

・コミュニケーションを促す。

・保育者の強みや持ち味を引き出す…その人のいいところはどこかを探る。

・研修を進めていく人はファシリテーターになる

４　園内研修を進めるために

それぞれの年代、年齢、経験のある保育者が園内研修で感じるプレッシャーを解消していく。

ファシリテーターとして…

みんなの意見を引き出し、話の流れをイメージし舵取を進めていく。

１）話しやすくする

２）しかけをつくる

３）「なぜ」に目をむける

４）解釈を広げる

５）振り返る、検討する

６）できることをする

楽しく話をしたり相談したりしたら、自分のプラスになることが返ってきたという場に！

グループ討議　　**～園内研修を進めるにあたって～**

○　各ブロックに分かれて話し合い、それぞれのグループの報告を行う。

【見てほしいポイントを聞く】
・事前に見てほしいポイントを聞いておくことで、意見が出やすくなる。
・園内研修をする保育者の悩みなどを事前に聞いておくことで、意見も出やすくなるし、悩みを解決するアドバイスがもらえるのではないか。

【うまくいったこと】
カンファレンスを行っていく中で、悩みはたくさんあるが...
・意見が出ないときには、「～についてどうですか？」と具体的な言葉をそえて意見を求めると、発言してくれる。
・写真などを使って方向性を明確にすると意見が出やすくなり、みんなで共通理解することができた。
・みんなで考えて共感できるような場にしたい。そのためには、きっかけを作ることが大切なので、ポイントをしぼったり、写真などを提供すると良い。

【テーマを決める】
・環境についてなど、日頃なかなか話せないテーマについて意見を求めることで共通理解する場になる。

【最後のまとめ方って...】
・意見を全部ひろう―ひろいすぎるとまとまらない。
・明日からの保育につながるようにまとめるのは難しい。
・自分がまとめなくては... というプレッシャー
方向性を最初に決めておくと最後のまとめがやりやすくなるのでは...。

○　横山先生より講評
生活、保育を行っていく中で予測できないことがたくさん起こってくる。その時々で保育者一人一人の意見が役立ってくるからこそたくさんの引き出しがある方がいい。しかし副園長の立場としてその引き出しをまとめていくことが課題になってくる。一人でやろうとするのではなく副園長として、同じ立場の人がこのような場で繋がり一緒に課題解決をしながら、互いに高め合っていけるようにしていきましょう。

作成者　幼児教育アドバイザー　宮﨑 敦子・天目 淳子

（幼児教育アドバイザー作成の第２回・３回アドバンスステージ研修での学びのまとめは資料編参照）

（２）ブロック内で実施する研修

①ブロック別園内公開保育研修

園内で行う公開保育研修　自園のカンファレンスの進行　各園で実施

＜目的＞

◎園内研修は職員間で保育を見直し改善するのに、実践的、直接的で有効な機会である。このことから、ブロック内で更に高め合い、議論し、園内研修の充実によって各園の教育・保育の質の向上を図る。

◎幼児教育アドバイザーとして経験してきた園内・園外での研修方法や考え方を共有し、広めていく。

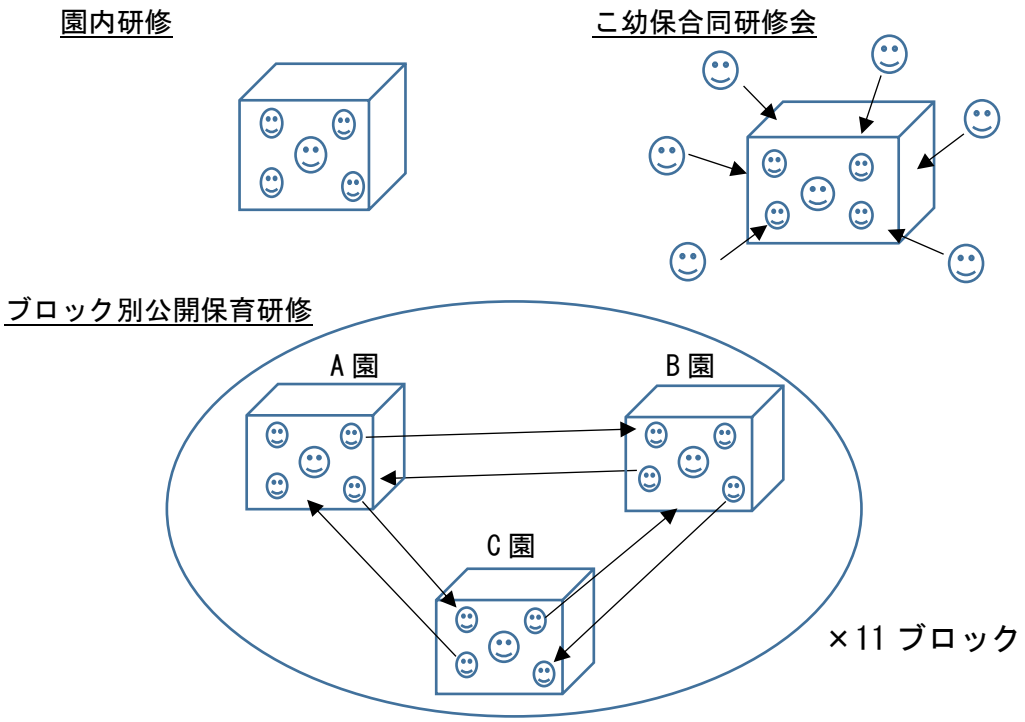
＜対象者＞

市立園職員

＜内容＞

各園、園内公開保育を実施する。ブロック内の職員が参加し、保育の観察をし、保育後にカンファレンスを行う。保育後のカンファレンス進行は開催園の副園長が行う。（副園長の配置がない園は園長）

＜イメージ図＞



＜ブロック編成について＞

・市立こども園・幼稚園・保育園 42 園を 11 のブロックに編成する。

・各ブロックに幼児教育アドバイザー経験者または幼児教育アドバイザーを配置した。

・参加しやすいようにできるだけ近隣園でブロックを編成する。

2019 年度ブロック別園内公開保育グループ分け		
１グループ	**２グループ**	**３グループ**
左京こども園	西大寺北幼稚園	鳥見幼稚園
神功こども園	平城こども園	富雄南こども園
朱雀こども園	伏見こども園	富雄第三幼稚園
右京保育園	伏見保育園	富雄保育園

４グループ	**５グループ**	**６グループ**
月ヶ瀬こども園	学園南こども園	都跡こども園
柳生こども園	鶴舞こども園	伏見南幼稚園
都祁こども園	青和こども園	六条幼稚園
	二名幼稚園	京西保育園

７グループ	**８グループ**	**９グループ**
三碓幼稚園	都南保育園	済美幼稚園
富雄北幼稚園	帯解こども園	春日保育園
東登美ケ丘こども園	明治幼稚園	高円こども園
登美ヶ丘幼稚園		飛鳥幼稚園

10 グループ	**11 グループ**
若草こども園	辰市こども園
佐保幼稚園	大宮幼稚園
三笠保育園	大宮保育園
大安寺幼稚園	大安寺西幼稚園

1 年目 2 年目幼児教育アドバイザー

幼児教育アドバイザー経験者

１年目幼児教育アドバイザーに対しては、園内研修を進行していくうえで、どのようなことに意識して進めるのか、また、実践後に振り返って成果や課題を明確にできるよう、事前と事後にアンケートを記入し、自己評価を行った（資料編参照）。

＜成果＞

ブロック別園内公開保育研修の実施により、他園の実践より学ぶ機会を持つことができ、公開保育研修への参加の機会が増加した。園内だけでは意見や発想などが限られてしまうが、多園からの参加により、客観的な意見や新たな発見があり、多様な意見による効果が見られた。さらに、参加者数については、昨年度のこ幼保合同研修会のみの実施時の参加率に比べ、約６割の増加につながり、多園の実践から学ぶ機会が増加することにつながった。

また、各ブロックに幼児教育アドバイザー、幼児教育アドバイザー経験者を配置したことにより、カンファレンスの指導・助言についてはブロック内での学び合いも可能となった。

表４　ブロック別園内公開保育研修実施における効果等に関する一覧表

日程		園名	年齢	グループ	参加人数			①園内公開保育の充実度	②他園の参加による効果
					園内	園外	合計		
5月	30日	三碓幼稚園	4・5歳児	7グループ	5	5	10	8	7
6月	5日	朱雀こども園	5歳児	1グループ	15	4	19	8	7
	7日	飛鳥幼稚園	5歳児	9グループ	3	4	7	5	5
	12日	月ヶ瀬こども園	3歳児	4グループ	5	4	9	8	8
	14日	青和こども園	3歳児	5グループ	2	3	5	8	8
	26日	三笠保育園	4歳児	10グループ	11	4	15	8	6
	26日	六条幼稚園	5歳児	6グループ	6	4	10	8	8
	28日	登美ヶ丘幼稚園	4歳児	7グループ	4	3	7	8	8
7月	1日	大安寺幼稚園	5歳児	10グループ	4	4	8	8	8
	2日	富雄南こども園	3歳児	3グループ	2	5	7	7	7
	9日	東登美ヶ丘こども園	3歳児	7グループ	8	3	11	6	7
	12日	大安寺西幼稚園	4歳児	11グループ	4	6	10	7	8
	16日	伏見こども園	3歳児	2グループ	8	4	12	9	8
	22日	神功こども園	2歳児	1グループ	16	8	24	6	7
	22日	京西保育園	0歳児	6グループ	13	7	20	6	8
	24日	春日保育園	1歳児	9グループ	10	3	13	6	7
	25日	伏見保育園	0歳児	2グループ	5	6	11	5	6
	31日	都南保育園	2歳児	8グループ	6	3	9	8	8
9月	11日	柳生こども園	3・4・5歳児	4グループ	5	5	10	8	10
	13日	富雄北幼稚園	4歳児	7グループ	4	4	8	7	7
	18日	学園南こども園	4歳児	5グループ	9	3	12	7	7
		右京保育園	2歳児	1グループ	9	9	18	7	7
	25日	富雄第三幼稚園	4歳児	3グループ	4	4	8	8	8
	26日	都跡こども園	3歳児	6グループ	8	5	13	7	8
10月	18日	鶴舞こども園	3歳児	5グループ	5	6	11	8	9
	29日	西大寺北幼稚園	5歳児	2グループ	4	4	8	6	8
		大宮幼稚園	5歳児	11グループ	6	4	10	6	10
		済美幼稚園	4歳児	9グループ	3	3	6	7	7
	30日	二名幼稚園	5歳児	5グループ	4	3	7	5	6
		左京こども園	3歳児	1グループ	9	7	16	8	8
	31日	平城こども園	3歳児	2グループ	3	3	6	7	7
11月	12日	富雄保育園	2歳児	3グループ	13	4	17	7	6
	12日	若草こども園	3歳児	10グループ	8	3	11	7	8
	14日	佐保幼稚園	5歳児	10グループ	4	5	9	8	8
		都祁こども園	3歳児	4グループ	11	4	15	8	7
12月	13日	鳥見幼稚園	4歳児	3グループ	3	4	7	7	8
	16日	高円こども園	4歳児	9グループ	8	4	12	7	7
		明治幼稚園	4歳児	8グループ	4	4	8	8	8
1月	14日	帯解こども園	2歳児	8グループ	3	3	6	6	4
	21日	伏見南幼稚園	5歳児	6グループ	4	5	9	8	8
	29日	辰市こども園	3歳児	11グループ	11	5	16	8	8
2月	18日	大宮保育園	2歳児	11グループ	9	3	12	9	9
				合計	278	184	462	平均	平均
								7.2	7.5

（３）活動実習としての研修（他園）

①こ幼保合同研修会（カリキュラム部会公開保育）

奈良市で開催する公開保育研修　担当年齢のカンファレンス進行　２回実施

＜対象者＞

１年目２年目幼児教育アドバイザー（市立園）

＜内容＞

○幼児教育アドバイザーの各所属園における園内研修公開保育、及び、担当の「こ幼保合同研修会」にて、公開保育参観後、カンファレンスの進行、統括を行った。

○「こ幼保合同研修会」（カリキュラム部会公開保育）

・６月 19 日　　奈良市立帯解こども園公開保育

・10 月 25 日　　奈良市立神功こども園公開保育（乳児）

公開園	公開保育日	カンファレンス進行係								
帯解こども園	６月19日（水）	３歳児			４歳児			５歳児		
		都南保	鶴舞こ	左京こ	伏見南幼	右京保	学園南こ	西大寺北幼	神功こ	鳥見幼
神功こども園	10月25日（金）	０歳児			１歳児			２歳児		
		若草こ	帯解こ	朱雀こ	三碓幼	佐保幼	春日保	都跡こ	大宮保	富雄保

＝１年目２年目幼児教育アドバイザー所属園

幼児教育アドバイザーが多園での公開保育研修を進めるうえで、どのようなことに意識して進めるのか、また、実践後に振り返って成果や課題を明確にできるよう、事前と事後にアンケートを記入し、自己評価を行った（資料編参照）。

②実践事例の読み解き（事例部会事例研修）

各期の事例から読み解きを行う研修　４回実施

＜目的＞

◎「奈良市立こども園カリキュラム」の各期における実践事例から子どもの姿と育ちを見取る力と事例作成者や他の職員と意見交換をしながら教育、保育に対する指導・助言の技術を向上させる。

◎実践者自身が実践への見方や考え方を自覚し、課題を明確化して、カリキュラムに基づく実践への改善の糸口を得るために、その根拠と共に伝える技術を身に付けながら、幼児教育アドバイザーが行うべき指導・助言を明らかにしながら、実行できるようにする。

＜対象者＞

１年目２年目幼児教育アドバイザー（市立園）

＜内容＞

〇事例部会研修会にて幼児教育アドバイザーは担当の年齢の実践事例の協議における進行、統括を行った。

〇スーパーバイザーは事例研修の事前と事後の面談において、幼児教育アドバイザーの指導助言、評価を行った。

幼児教育アドバイザーが担当年齢の事例研修を進行していく上で、どのようなことを意識して進めるのか、また実践後に振り返って成果や課題を明確にできるよう、事前と事後にアンケートを記入し、自己評価を行った（資料編参照）。

（４）幼児教育アドバイザーのみで開催する研修

①実践検討会

保育実践を基にアドバイザー間でカンファレンスの方法を学ぶ研修　２回開催

＜目的＞

◎幼児教育アドバイザー間で教育・保育の質の向上に繋がるカンファレンスの方法を探る。

◎検討会の企画・運営、司会・進行を担い、課題、目的に応じて進行や展開を工夫し、円滑に実施できるようにする。

＜対象者＞

１年目幼児教育アドバイザー（２年目幼児教育アドバイザーの所属園で開催）

○実施園　　Ａグループ進行　令和元年 10 月 28 日
奈良市立西大寺北幼稚園（５歳児）
指導助言　帝塚山大学　教授　岡澤　哲子氏

Ｂグループ進行　令和元年 11 月 11 日
奈良市立都跡こども園（５歳児）
指導助言　帝塚山大学　教授　岡澤　哲子氏

○参観について（２年目幼児教育アドバイザー所属園にて）

（日程例）

９：00　　視点の話し合い
９：15～　保育実践の観察
10：30　　保育カンファレンス
（進行１年目幼児教育アドバイザー）
教育・保育内容の協議
学識経験者よりカンファレンス進行についての指導・助言

＜内容＞

スーパーバイザー（学識経験者）と１年目幼児教育アドバイザーが、２年目幼児教育アドバイザー所属園において保育実践の観察をする。その実践を題材に、教育・保育内容について協議を行うと共にカンファレンスの方法を探る。

協議方法、協議内容は各担当の１年目幼児教育アドバイザーが中心となり２年目幼児教育アドバイザーのアドバイスを受けながら企画し、運営を行う。協議内容においては、幼児教育アドバイザー講習での学びや活動実習での経験を活かす。また、カンファレンスの進行を行った幼児教育アドバイザーは自己分析を行い、まとめを作成した。

各会においてスーパーバイザーは、子どもの活動の捉えとその運営について専門的かつ客観的視点での指導、助言を行う。

記録用紙については、１回目は『子どもの姿から読みとれること』に着目して記入できるような内容で行ったが、再度見直しを行い、10 の姿につながることを意識できるように工夫した（幼児教育アドバイザーのアンケートと自己分析は資料編参照）。

＜記録用紙の例 10 月 28 日奈良市立西大寺北幼稚園＞

幼児教育アドバイザー講習「実践検討会」　記録用紙

10月28日(月)　西大寺北幼稚園公開保育研究テーマ　「夢中になって遊び込む子どもの育成をめざして　～心が動く環境と援助～　」

着　目　点	実際の姿(子ども・保育者)	姿から読み取れること	明日につながるヒント 次の成長を促すためには・・・
子どもの姿 ・何を楽しんでいるのか(熱中・没頭) ・人とどのようにかかわっているか ・自分の思いをどのように表現しているか		どこに面白さを感じていたか　どのような経験をしていたか 何が育っていると考えられるか	
環　　境 ・環境とどのように関わっていたか ・こどもの興味関心からの環境は			
援　　助 ・子ども主体となる声かけかどうか ・学びにつながる力を育んでいくための援助 ・遊びの方向性を共に考える			

クリーム色の付箋・・・実際の姿、環境構成の中から、ピックアップしたい事象。
ピンク色の付箋・・・・実際の姿から、読み取れること。
水色の付箋・・・・・・次の成長を促すためには、どのような環境や活動が必要か。どのような援助が必要か。
３種類１セットで記入して下さい。

＜成果＞

日頃行っているこ幼保合同研修会（カリキュラム部会公開保育）やブロック別園内公開保育研修ではそれぞれのグループ内でのカンファレンスとなるため、幼児教育アドバイザー同士が一緒にカンファレンスに参加することはなかった。２年目幼児教育アドバイザーの園で実施した実践検討会では、保育実践を通したカンファレンスを幼児教育アドバイザーだけで行うことにより、少人数でそれぞれの意見も出しやすくなった。また、これまでの研修で学んだことを活かしてカンファレンスを行う様子を見合うことで、進行方法についての共通理解を行ったり、自身の進行について見直したりする機会となった。スーパーバイザーによる指導助言と、実践から学んだことは、今後、こ幼保合同研修会、ブロック別園内公開保育、自園での研修等各カンファレンスの進行に活かすことが期待される。

②視察研修　幼児教育アドバイザーが他園の公開保育に参加する研修　２回実施

＜目的＞

◎他市の実践現場における研修実施の取組を学び、幼児教育アドバイザー受講者間で共有し実践に生かす。

＜受講対象者＞

１年目幼児教育アドバイザー

＜内容＞

①日時　令和元年６月 22 日(土)

場所　京都市立中京もえぎ幼稚園

視察内容　公開保育、実践発表、協議会、講演会

②日時　令和２年２月１日（土）

場所　学校法人金城学院　金城学院幼稚園

視察内容　園庭ワークに参加、実践発表、協議会、講演会

＜幼児教育アドバイザーの学び＞

視察で訪れた園庭は、子どもが主体で、どこを掘っても、どこに水を流しても、変形する事が許される「可塑性のある園庭」であった。子ども、保育者、保護者、地域の方々と共に作りあげていく「園庭ワーク」に実際に参加することで様々なことを学んだ。

自分達で園庭を創る事が出来る未完成な環境が、探求心を刺激し、あそびを継続させ、何度も繰り返し挑戦する事を可能する。子どもたちの気づきや発見・疑問を子どもをとりまく周りの大人も共有し一緒に思いをはせ、一緒に考えていく事がお互いの豊かさを育んでいくのだと気づかされた。これからの時代を生き抜く子どもを育てるために、私達も子どもと一緒に創り出す喜びを感じ、多様な人々と関わる中で育ちあう豊かさを信じ、つながりを大切にしていきたいと感じることができた。

（視察後の振り返りは資料編参照）

③研究報告に向けて

研究部会にて、講演会の方向性と役割分担の検討し、取組報告に向けてのプレゼン作成、アンケート内容の検討を行う。本事業における幼児教育アドバイザーとしての取組と学びを内容ごとに項目化し、幼児教育アドバイザーの役割として明らかにしたことをまとめた。

第２回奈良市幼児教育推進委員会にて報告案を発表し、推進委員の意見を基に見直をかけ、再度作成を行う。
（幼児教育アドバイザーが作成の報告内容については、資料編参照）

＜講演会＞

2019 年度文部科学省「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業講演会」

日時　令和２年３月７日（土）13：30～16：15

場所　奈良市西部会館市民ホール

内容　・奈良市の取組報告１年目幼児教育アドバイザー
「2019 年度文部科学省幼児教育推進体制の充実・活用強化事業
～育ちを支えながら自ら育つ～」
・講演「教育・保育の質向上のためのネットワーク」
講師　東京大学大学院教育学研究科　教授　秋田　喜代美氏

＜開催目的＞

・本調査事業の事業報告を含めた、幼児教育アドバイザーの役割、取組について、周知と理解を図る。
・幼児教育アドバイザーの活動実習や実践での学びを伝え、学びを共有できるような場とする。

＜対象者＞

公私立幼稚園・こども園・保育所職員、認可外施設職員
養成校学生、奈良県教育委員会

※新型コロナウイス感染拡大防止のため開催中止

３　育成・活用研修を通しての幼児教育アドバイザーの学び

今年度の取組について、幼児教育アドバイザーにアンケートを実施した（資料編参照）。

このアンケートを基に、報告会に向け、幼児教育アドバイザーとしての学びをまとめるに至った（以下一部抜粋）。

１年目幼児教育アドバイザーは、不安や葛藤を抱えながらの始まりだったが、スーパーバイザーの先生方の指導や助言、２年目アドバイザーの先生方のアドバイスをもらいながら、取組んできた。その中で、幼児教育アドバイザーとしての以下のような様々な学びがあった。

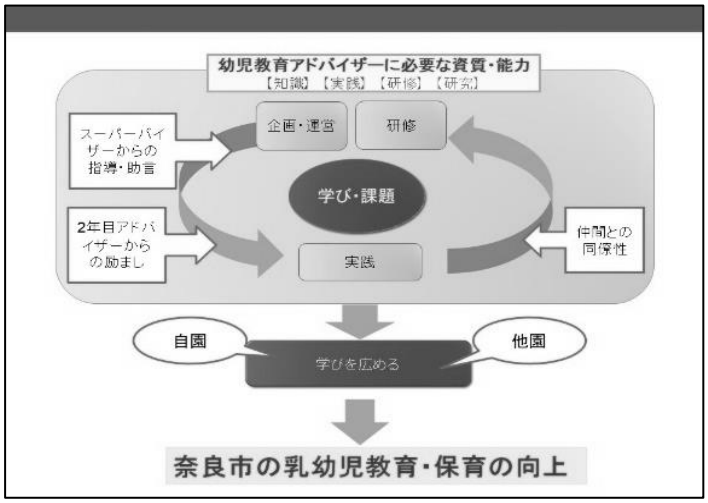
・自分たちでできることを探り、主体的に行動すること
・自分自身を客観的に見つめ直すことで、自分の強み、課題を知り、さらなる資質向上を目指すこと
・話し合いの中で相互理解を深め、支え合うことで仲間意識をもち同僚性を高めること
・それぞれの研修において、ねらいや意図をもち、企画運営すること
・学びを実践に活かす往還的な研修が保育の質の向上につながるということが大切

と感じている。

幼児教育アドバイザーは幼児教育アドバイザーであると同時に副園長という立場でもあり、その両方の立場で関わっていく中で、対話することの大切さを感じている。

課題や学びを踏まえ、さらによりよい方向へと探りながら企画、運営に携わり、実践をする。そういった繰り返しの中で幼児教育アドバイザーとしての学びを深め、仲間との同僚性が高まり、幼児教育アドバイザーに必要な４つの資質・能力を身に付けていくことができた。

そして、たくさんの人に支えられながら話し合い、実践を積み重ね深めてきた幼児教育アドバイザーとしての学びを、各園や、それぞれの研修の場で提供し支援していくことで、私たちだけの学びで終わらず、たくさんの保育者の学びへと広げていくことができた。このことが、奈良市の教育・保育に関わるみんなの力になり奈良市のすべての子どもたちに質の高い乳幼児教育を提供していくことにつながると考えている。



４　スーパーバイザーによる幼児教育アドバイザーの支援・育成

幼児教育アドバイザーの活動実習における不安の緩和と即時的な課題や成果のフィードバックを確実に行うため、行政職スーパーバイザーは支援訪問において、事前と事後に面談を実施した。

＜目的＞

◎異なる職種のスーパーバイザーが専門性を生かし、役割を分けて幼児教育アドバイザー育成に携わり、幼児教育アドバイザー受講者の成長の共有や指導を行う。

◎幼児教育アドバイザー受講者の課題や成長を実感させることで、幼児教育アドバイザーの資質や技能の向上を図ると共に、育成及び支援体制の定着と強化を図る。

＜方法＞

幼児教育アドバイザー受講者の学修過程には、他の保育者の実践への指導・助言や、研修の企画・運営など、種々の実践が組み込まれている。そのため、実際に遭遇する課題は幼児教育アドバイザー受講者によって異なる。そこで、講座や活動実習と並行して、スーパーバイズを実施する。異なる職種のスーパーバイザーは、それぞれ役割を分けて幼児教育アドバイザー育成に携わる。

学識経験者スーパーバイザー

・奈良市幼児教育推進委員会への出席及び事業内容教示
・ステージ研修での講義

園長職スーパーバイザー

・奈良市幼児教育推進委員会への出席及び事業内容教示
・研修でのサポート

私立園スーパーバイザー

・奈良市幼児教育推進委員会への出席及び事業内容教示

行政職スーパーバイザー

・幼児教育アドバイザー所属園への支援訪問及び面接
・研修でのサポート

○スーパーバイザーによる支援訪問について、１年目幼児教育アドバイザーとスーパーバイザーにアンケートを実施する（資料編参照）。

５　「協働的なカンファレンスのすすめ」の活用に関するアンケート調査

2016 年度から 2018 年度からまで取り組んだ「幼児教育の推進体制構築事業」の調査研究の成果として、各園における教育・保育の質の向上を目指しカンファレンスの実践方法や手がかりとなるものをまとめた、2018 年度発行「協働的なカンファレンスのすすめ」について、市内市立園においていかに活用されているか、有効活用され得るものか、改良点はないかなどを調査するためにアンケートを実施した。その結果、以下に示すように、実際に活用され、その内容も参考になるなど有益なものであることが明らかになった。今後はこのアンケート結果をもとにさらなる良化への検討をしていきたい。

幼児教育アドバイザーの研究内容から明らかにした「カンファレンスの進行や指導助言のポイント」を示したもの

○市立園 42 園にアンケートを実施した。

「協働的なカンファレンスのすすめ」の内容は、参考になりましたか。

はい 98%　　どちらでもない２％

（理由）

・自分がカンファレンスを進めることはあっても、他の先生がしているところを実際に見ることがないので、具体例があることで参考になった。

・週１回の研修日や園内研修会で、写真やシートを通じてカンファレンスをするようになった。研修を通じて、方法を共有する事ができた。　　等

「協働的なカンファレンスのすすめ」を活用されましたか。

はい 98%　　いいえ２％

（理由）

・カンファレンスを行うことに苦手意識があるため、参考となるものがあることで、グループ公開保育や園内研究会をする時に少し安心して行うことができる。

・方法やポイント、進め方などが細かく書いてあるので活用しやすかった。　　等

第Ⅲ章　　総合考察
～成果と課題～

１　人材育成の循環を目指した研修体制の再構築

「育成しつつ活用を可能にする実践型（ステップ）研修
～育ちを支えて、自ら育つ幼児教育アドバイザー育成プログラムへの漸進～」

先に示してきた通り、今年度は本市の研修体制において、幼児教育アドバイザーを育成しつつ活用することを可能にする仕組みを導入した。その育成過程において幼児教育アドバイザー候補者は、幼児教育アドバイザーとして自らできることを探り主体的に学びながら、自分自身を客観的に見直すことで自身の強みや課題を知り、さらなる資質向上を目指して取組を進めた。また幼児教育アドバイザー候補者は、相互理解を深め支え合いながら、仲間意識と同僚性を高めつつ、自らの学びを研修の企画・運営など実践に生かしていった。

このように幼児教育アドバイザーとして育成されつつ、実践者の育ちを支える仕組み、すなわち「育ちを支えながら、自らも育つ」という人材育成の循環が実現されつつある。

次年度の課題は、効率的な理論習得と力量形成の自覚化である。今年度は、幼児教育アドバイザーとしての４つの資質・能力を実践の中で習得することに力点を置いた。しかし、資質・能力の中には、プレゼンテーション能力のように、まず講座の受講により基本的な知識・技能を習得した後に実践で活用する方が、効率的に力量形成が図れるものも見出された。

また、実践の中で自ら試行錯誤しながら知識・技能を習得していくことは、自らの力量形成や資質向上が意識化されにくいことも明らかになった。必要な資質・能力を自ら設定し、そこに至る過程も自分たちで試行錯誤しながら歩んでいくことは、ゴールの見えない道を手探りで歩むのにも似て、到達度や達成度を自己評価しにくい。どこまで歩めばよいのか、今、どの地点にいるのかが自分たちだけでは分かりにくいのである。その学びの道のりに並走し、成果の自覚化と展開の意識化を促すスーパーバイザー等の存在が重要となる。

以上より、効率的な理論習得のために従来実施してきた講座を取り入れたり、必要な内容を補完しながら実践と往還する研修体制の再構築と、学びの成果を実感しながら研修に取り組むことが可能となるスーパーバイズのあり方を再検討することが、次年度の課題である。

２　園同士での学び合いによる教育・保育力の向上と公私で共に学び合う研修体制の拡充

「共に学び、学び合うことがもたらす相乗効果と教育・保育力の向上」

今年度実施したブロック別園内公開保育研修では、教育・保育実践はもちろん、ブロック内での園において研修内容、研修体制の充実という点でも相乗効果があったことが明らかとなった。今後は、ブロック内の学びの伝達が可能となるよう各ブロック内に幼児教育アド

バイザー候補者及び幼児教育アドバイザー経験者を配置したが、このことによる効果の把握と、学びの波及についての検証が必要であると考える。また、開催方法については、ブロックの規模を減らした方が実施しやすいと考えるブロックと、増やした方が実施しやすいとするブロックがあり、様々な意見があった。実施の成果と課題を踏まえて、今後も継続実施していき、課題を洗い出しながら内容を充実させ、更なる教育・保育力の向上を目指していきたい。

2018 年度発行の「協働的なカンファレンスのすすめ」については、全園に実施したアンケート結果を基に、今後の改訂に向けて検討をすすめていく。

そして、公私立園を対象とした研修の開催については、その機会を拡充させ、経験年数の近いステージの職員の交流や、教育・保育に関する情報共有や相互の教育・保育内容の理解と連携につないできた実績を踏まえ、引き続き奈良市全体で乳幼児教育・保育を高め合っていけるよう、研修内容の検討を進めていく。

３　各ステージにおける学びの履歴のさらなる明確化に向けて

「地域の人材育成のモデル化に向けての情報収集と情報発信」

本市研修については受講者の資質向上を目的に、各研修において求める力、目的、研修趣旨を明確化し実施してきた。しかし、先に述べてきた幼児教育アドバイザー育成プログラムの講習を本市の研修体制に組み入れたことにより、育成体制の充実が期待される一方、学びと育成、それぞれの目的が不明瞭になることが懸念される。

次年度は、幼児教育アドバイザー候補生が、自らの学びの目的と、受講生の育成目的の双方をしっかりと自覚化することが必要となる。

今年度は、幼児教育アドバイザー候補者が研修サポートとして携わったステージ研修の受講者を対象に、アンケートによる情報収集を行い、指標作成に向けての基盤とした。また、学びに関する情報を本市のホームページに掲載・発信し、受講者のみの学びではなく、他の職員への学びとするとともに、幼児教育アドバイザーの活躍を広める機会の一つとした。

引き続き次年度は、本市の研修体制の各ステージにおいて、どのような力が習得可能なのか、どういった力が習得できたのかを明確化していく。そして、初任期から自らの学びをイメージしながら経験を積み重ねていくことを可能にする。また、自らの学びの振り返りの手立てとして「学びの履歴」を視覚化するために、指標作成に向けて取り組みを進めていく。具体的には、アクティブステージとミドルステージ以外のステージについても同様に、情報収集と実態把握を行い、それぞれのステージで求める力を明らかにする。

以上、学びを進めるうえでのイメージの明確化を図るとともに、研修内容について学びの公開を引き続き行い、人材育成のモデル化につながるよう情報発信を行っていく。

【資料編】

１　１年目幼児教育アドバイザーへのアンケート

（１）アクティブステージに必要な力についてのアンケート

アクティブステージ（４～10 年目）にどんな力が必要だと思いますか。
・身に付けた知識や技術を生かし、実践力を高めていく力。 ・園内外の研修、その他様々な意見を取り入れ、自身の保育を振り返り、見直す力。 ・子ども一人一人の発達・育ちを理解して、個と集団の育ちを意識して、適切な援助ができる力。
・いろいろな経験を積み重ね、こうしていきたいという保育の方向性やこんなことしたいという思いが強くでてくる時期ではないかと思うので、いろいろな知識を得ながら活用する力や、また園の中では、中核になってくるので、保育内容等で思いや考えを出し合いながら、他の職員と一緒に進めていけるようにする力ではないかと思う。
・子どもの育ち（発達段階）を見る力、適切に関わる力。 ・コミュニケーション能力（気遣い、良い意味での影響力を与えられる人になっていく） ・臨機応変な対応力。　など
・保育の知識を深める。 ・保護者の対応について学ぶ。 ・自分の保育を振り返り、次につなげる。
・日々の保育の中で振り返りや、記録を行い、子どもの姿を読み取る力をつける。また、その姿から課題を見出し保育を組み立てる力を身につけていく。 ・他のメンバーとも協力、共有、連携を取りながら園全体は一つのチームである事を理解する。 ・色々な研修に積極的に出かけ幅広い視野と専門性を広げ、実践力につなげていく。
・発達年齢に応じた遊びや保育の専門的知識を身につけ、実践していく力。 ・保育の引き出しをたくさん持つ。 ・子どもの気持ちを読み取る力。 ・子どもや保護者に伝えていく力。 ・柔軟に意見や助言に耳を傾けながら、より良いものを取り入れながら保育を進めていく。
・教育要領や奈良市こども園カリキュラムの内容を理解した中での自分の保育を確立していくこと。 ・同学年や他学年の人や保育などと自身のやり方を調整していく力。
・保育技術のスキルアップ　　＊ＩＴ力のスキルアップ ・後輩保育士の育成力・・・ＯＪＴによる指導　　良い影響を与えるための心構え、行動 ・保護者とのコミュニケーション力・・・保護者対応、マナー　　個人情報の管理 ・小組織運営技能力・・・チームリーダーとしての役割　　チーム課題の解決能力 職員間のコミュニケーション（メンタルケア） ・苦情解決の基礎能力

（２）ミドルステージに必要な力についてのアンケート

ミドルステージ（11 年目～）にどんな力が必要だと思いますか。
・実践の中核として園を支え、どのような教育・保育を行っていくのか、広い視野を持って考えることができる力。また、考えたことを積極的に、提案できる力。 ・職員間のつながりを作っていく力。 ・後輩のことを理解し、どのようにしていけばいいのか、適切な助言ができる力。
・保育現場の中では、保育者間で連携を取りながら、中心になって意見を出し合い進めていく力が必要になってくるのではないかと思う。
・必要な行動を冷静に判断する力 ・コミュニケーション能力（気遣い、良い意味での影響力を与えられる人になっていく） ・臨機応変な対応力 ・組織を考え、自園を見つめ、自分の立ち位置を考えながら管理職としての役割を理解していく力　など
・自分のスキルアップはもちろん、園内で積極的に発信したり、実践したりする力 ・園全体をまとめ、引っ張っていく力
・後輩の指導や保育に関するアドバイスを行う。 ・日頃からコミュニケーションを大切にし、相談役や、よきアドバイザーになったりする。特に、メンタル面で悩んでいる時など病気になりそうな兆しがある場合は上司とのパイプ役にもなる。 ・中堅のリーダーとして園全体を見回し、園の課題を見つけそれを発信しながらの改善に向けて取り組もうとする。 ・保育者の資質向上に受けて前向きに取り組み、専門性を磨いたり、積極的に研修に参加したりしながら今の保育の動向を感じ取る力をつける。
・クラスだけでなく園全体を見て保育を進めていく力 ・リーダー的な役割を持って、進めていく力 ・専門的知識を高めながら、実践していく力 ・自分の意見を積極的に発信しながら相手の話もしっかりと聞き意見をまとめていく力 ・後輩や臨時職員の相談に応じたり、保育に関する助言や指導をしていく力
・園の実態や自身の経験や考えを伝えながら同僚、後輩を指導する力(同じことを園長、副園長から言われるのと、一緒に担任をしているミドルリーダーの先生から言われるのでは、受け止め方が違うため) ・経験だけでなく、後輩の考えや、新しいこと、変化を受け入れながら保育をしていく力 ・後輩の目標となるような姿を見せる事
・保育関係書類作成の援助・点検　　＊地域、外部とのコミュニケーション力 ・職員指導育成技能力・・・コーチング　　スーパーバイズ　ＯＪＴの企画運営 ・大組織運営技能力・・・・園行事の企画運営　チーム間調整　チーム間折衝 ・苦情解決の応用能力・・・・セーフティーマネージメント

（３）ブロック別園内公開保育研修でのカンファレンス実施についてのアンケート

（事前記入）	
事前のカリキュラムの理解をどのように行ったか。進行上どのようなことに意識をもって進めるか	実践できたかどうか○△×
・研究主題である“キラッと輝く姿”を自分なりに捉える。 ・４歳児５期の姿と自園の園児の姿と照らし合わせておく。 ・自分の意見を出しすぎず、参加者に振りながら意見を引き出す。	○
・ホワイトボードに記入していく時の分かりやすいまとめ方	×
・この期の特徴ねらいや子どもの姿を捉えておく。 ・発達に応じた遊びや環境、保育者のかかわりを認識しておく。 ・担任と話し合いを持ち、今日のポイントや見てほしい点を捉えておく。	○
・参加していただいた先生全員が発言できるように思いを引き出し、対話が持てるような和やかな雰囲気作りを行う。 ・自園の取り組みや工夫、アイデア、他の先生の意見を聞いたりしながら、明日につながるヒントを得ることができるように進めていく。 ・参観せずカンファレンスに参加していただいた先生も、イメージできるように保育内容が分かるように写真を用意しておく。	○
・今回は講師の先生に来ていただき、特別支援の研修を行った。カリキュラムの理解というより、発達段階を把握するため事前に部屋に入り様子を観察したり、一緒に遊ぶ中で何につまずいているのか？困っている部分はどこなのか探っていったりした。	○
・参加者の声を引き出し、みんなが意見を言いやすい雰囲気づくりと、「今日は公開保育に参加して良かった。明日から、また、頑張ろう！」と、思える有意義な研修にしたい。	△
・奈良市こども園カリキュラムを活用し、３歳児の４期の子どもの姿を捉え、理解を深めた。	△
・子どもの遊びを広げるためにはどのような環境構成や援助が必要なのかを意識しながらポイントをしぼり進めていく。	○
（進行において）	
工夫したところや意識したこと	
・どんな話も頷き、肯定的に受け止めながら、気楽に話ができる和やかな雰囲気つくり ・参加者が今抱えている悩みやクラスの実態等いろいろな話が出る中でも話しがそれ過ぎず、視点と照らし合わせたり、戻していったりしていく。 ・堅苦しくならないように、気兼ねなく意見が言い合える雰囲気作りを心がけた。 ・奈良市立こども園カリキュラムを活用しながら、期の特徴やねらいを捉えて、進めていけるように心がけた。 ・参加者からも、日頃の実践や、悩んでいるところを出し合い、人の話を聞く中で自分のクラスに置き換えて考えられるようにした。 ・支援の必要な子どもに対し、援助の仕方は千差万別だが、人的環境として、保育者の援助の在り方を学び合いたいと考えた。	

・ポストイットを貼る模造紙を大きくし、ポイントごとに色を変えて見やすくまとめた。
進行上、良かったと感じた点
・最初に参加者全員で、視点の“キラッと輝く姿”の捉えを話し合い共有したことで、いろいろな話題があったが、どの話題についても視点を意識して話しができた。 ・自園での様子や工夫を引き出したり、自分だったらどうするか等の問いかけをしたりしながら、より良い方法や策を話し合うことができた。 ・それぞれ参加者の日頃の取り組みを聞かせてもらい、自分の保育を振り返る機会となった。また、同じような事で悩んでいるのは自分だけではないと思いを共有出来た事で次のやる気につながった。 ・園に戻ったら、参加者の話を参考に実践に取り入れてみようという前向きな声が聞かれた点。 ・参加者の意見に捕捉を入れたり、意見を出しやすいように遊びごとにポイントを絞ったりできた。
（事後記入）
スーパーバイザーの助言からの気づき・学び
・子どもの表情を見る時の保育者の温かい眼差しとその眼差しで子どもに返していく事。 ・共感という言葉の意味をもう一度振り返りながら、意識して使っていく。 ・振り返りをする中で、援助や働きかけが適していたか、もっとこうすれば良かったのでは、見えていなかった子どもの姿を知る等、明日の保育につなげていくことができる。今日を振り返る時間を大切にし、自分自身を見つめ直して、次に活かしていけるようにしていきたい。 ・講師の先生の話を取り入れ、一人一人の状態をもう一度振り返り、受け止める事の大切さと、うまく集団に返していく方法を日々探っていくのが私達の仕事であると改めて気付かされた。 ・３歳児の遊びの環境構成で大切にしていくことは何かなど子どもの遊びを広げていくためにどのような環境が必要なのかを学ぶことができた。
次にどのように活かすか、課題
・元々、話を聞いて記録していくことが苦手なので、カンファレンスをする中で参加者の話を聞いて、頷いたり、思いを共有したりすると同時に、その内容を可視化していくことが大変難しく、ホワイトボードを十分に活用できなかった。いろいろな研修の中で可視化の方法を見て学んでいきたい。 ・事前に担任と共に、今日の見てほしいポイントを絞り、遊びからの子どもの姿、環境、援助を出し合ってもらったが、カリキュラム部会やこども園会の公開保育と合わせた方が、混乱しなくて良かったのではと思った。 ・自分の中で、何の話を深めたいのか漠然としていて、参加者の先生に助けられて終えたようなカンファレンスだった。次回は、話し合いの中からポイントとなるキーワードを見つけ出し、それについて、深く掘り下げて話し合いの内容を深めていきたい。 ・期の姿をしっかりと捉えながら、カンファレンスを進め、参加者が意見を出しやすいようにポイントをしぼることや模造紙にまとめる時の色の工夫など、次回のカンファレンスに活かしていきたい。

（４）こ幼保合同研修会でのカンファレンス実施についてのアンケート

（事前記入）	
事前のカリキュラムの理解をどのように行ったか。進行上どのようなことに意識をもって進めるか	実践できたかどうか○△×
・この期の特徴ねらいや子どもの姿を捉えておく。 ・発達に応じた遊びや環境、保育者のかかわりを認識しておく。 ・参加していただいた先生全員が発言できるように思いを引き出し、対話が持てるような和やかな雰囲気作りを行う。 ・悩みや上手くいかなかった点など出し合ったり、他の先生の工夫やアイデア、意見を聞いたりしながら、明日につながるヒントを得ることができるように進めていく。	○
・４歳児２期の特徴、子どもの姿、ねらい、内容等を読み、参観のポイントに記載されている内容と照らし合わせておく。	○
・学年や経験年数、話し合いの内容に関わらず、自分の書いたポストイットを気楽に出したり、自分のことを話せたりできる雰囲気をつくる。 ・話した内容が明日に繋がるようにまとめていく。	△
・奈良市立こども園カリキュラムを使って乳児期の育ち（発達）の理解を深めた。 ・各園からの悩みを出し合うだけになりがちなので、参加者の学びとなるよう、環境構成や援助に着目して進める。	△
・奈良市立こども園カリキュラムの１歳のカリキュラムを読み返し、発達段階を確認し、その時期に応じた保育者の援助、環境構成をもう一度見直した。	△
・保育実践を肯定的に受け止め、より良く明日につなげていくために、次はどのような展開が出来るか前向きな話し合いがもてるよう進める。	○
（進行において）	
工夫したところや意識したこと	
・堅苦しくならないように、気兼ねなく意見が言い合える雰囲気作りを心がけた。 ・私立の先生方も奈良市立こども園カリキュラムを活用しながら、期の特徴やねらいを捉えて、進めていけるように心がけた。 ・発言している人に対して頷き、発言したことに対して一言声をかけた。 ・発言していない人を把握し、話を振るようにしていった。 ・まとめることに重きを置かず、参加者一人一人の意見を求めることを意識して進めた。 ・参加者が自分の意見や感想を言いやすい雰囲気を心がけ、今日一日が有意義な一日となるように。また、実践者が公開をして良かったと思えるように意識した。	
進行上、良かったと感じた点	
・ポイントを絞って話を深め、自分なら、自園では、といった問いかけにより、多様な意見を出し合うことができた。 ・参加者一人一人が全てのポストイットを貼り、発言することができた。 ・参加者にたくさん意見を出してもらえた。 ・各園の取り組みなども出し合えた。	

・担当制で悩んでいる園があり、他園の取り組みを聞き参考にしたり、園の実情に合わせ子どもにとって一番よい方法（最善の利益）を選ぶのが大切だという事を再確認したりする事が出来た。
（事後記入）
スーパーバイザーの助言からの気づき・学び
・事前に、経験年数や公私立園等、様々な保育者が参加されていることを意識しながら、進めていくように指導助言いただき、進めていくことができた。 ・大人が考える道筋ではなく、子どもは寄り道を楽しむという話の中で、職員間の話し合いの場でも自分が思っている道筋通り進めるばかりではなく、寄り道をしながら話し合うことで時にそれが楽しく、それぞれの学びや有意義な時間に繋がることもあるのではないかと感じた。 ・子どもの遊びが広がるような環境構成とは何か、一人一人に応じた援助とは何かについて学ぶことができた。 ・色の３原色の話から、子どもに色々な光を当ててやる事が大切。そこから、子どもは色々な事に気づき、発見していくのである。その喜びを保育者も“一緒に”共有する。そのためにも、保育者が子どもの育ちを見据え、意欲的に、楽しみながら保育に取り組んでいきたいと思った。
次にどのように活かすか、課題
・もっと、意見を引き出したり、共感しながら共に打開策を考えたり、参加された先生方が一つでも何か持ち帰ってもらえるようにする。 ・多様な意見まとめていくことの難しさを感じた。限られた数分の中でどんな話し合いをしてどのような意見が出たのかを、的を絞って分かりやすく発表していくことが自分の課題である。 ・グループ内にもう一人模造紙にまとめていってくれる副園長先生がいたことで、進行することだけを意識して進めていく事ができた。今後は進めながら、話し合ったことを視覚化していくことを同時にしていくことが課題です。 ・０歳児のカンファレンスでは、各園の取り組みや悩みを出し合って終わりにならずに、参加者の学びにつながるよう、ポイントを整理しながら０歳児なりの遊びの環境構成や援助について深めていきたいと思う。 ・その年齢のキーワードは理解しているつもりだったが、それも漠然としていたため話を掘り下げて考え、みんなで討論し、理解を深めるまではいかなかった。自分の中でまずはキーワードとなる言葉の理解を深める事が課題である。

（５）事例の読み解きについてのアンケート

（事前記入）	
事前のカリキュラムの理解をどのように行ったか。進行上どのようなことに意識をもって進めるか	実践できたかどうか〇△×
・記入されている年齢の１期の子どもの姿を読み、どの様な姿が見られるのかを把握する。事例で書かれている姿と１期の姿、内容、ねらいと自分なりに照らし合わせた。 ・１つの事例に対して、全員の参加者の意見が引き出せるようにする。	△
・時間配分に気を付ける。	○
・事例と奈良市立こども園カリキュラムを照らし合わせ、２期の子どもの姿を再確認したり、保育者の援助はふさわしいか、子どもの学びは何かを確認しておいた。	△
・できるだけ参加者からの声を引き出す事、この研修に参加して良かった！と思い、帰ってもらえる研修にしていきたい。	○
・５歳児４期の期の特徴や姿を捉えながら、それぞれの事例を読みといておく。 ・発達に応じた遊びや環境、保育者のかかわりを認識し、10 の姿のつながりを考えておく。 ・思いを引き出し、対話が持てるような和やかな雰囲気作りを行う。 ・悩みや上手くいかなかった点など出し合ったり、他の先生の工夫やアイデア、意見を聞いたりしながら、明日につながるヒントを得ることができるように進めていく。	○
・奈良市こども園カリキュラムを活用し、４歳児、５歳児の４期の子どもの姿を捉え、理解を深めた。	△
・素材を出すタイミングや素材の数、種類など一つ一つの事例をもとに読み解きを深める。	○
（進行において）	
工夫したところや意識したこと	
・自分の意見を話すのではなく、参加者に意見を求めていくようにする。 ・時計を見ながら時間配分を行いまとめていけるようにする。 ・相手の話に頷き、和やかに進めるようにする。 ・一つの事例に対し、自分の園で話し合ってきた事を必ず、少しでも発言してもらえるようにした。 ・この事例を書いた先生の思いをまずは受け止めた。その時期の子どもの発達を確認し、遊びから何を学んでいるのかを話し合えるように進める。 ・参加者の保育経験年数の違いがあることを念頭に置きながら順番を工夫したり、あいづちを打ったりしながら安心して発言できるようにした。 ・各事例の共通項を見いだし、キーワードに沿って話が深めていけるように心がけた。 ・同じ年齢の担任が集まっているので、自分だったらどうするかを問いかけながら進行してい	

った。

進行上、良かったと感じた点

・話をされている時は、自らにこやかに聞き、相槌をしたり、頷いたりしていったことで、参加者も表情が和らぎ、和やかな雰囲気の中で行うことができた。その事で進行している自分も安心することができた。
・今までの「判断と行動・結い・・など」という書き方にこだわらず、もっと広い視野でとらえる事ができ、事前にポイントを聞いていたので進めやすかった。“子どもって面白いよね！うちも同じ！先生の戸惑う気持ちもよくわかる！”など、同じ年齢だからこそ通じる子どもの姿や、保育者の気持ちに共感できるところが多く、他園の話を聞くことはお互いとても参考になった。
・否定語は使わず、それぞれの意見を受け止めながら進めていくことで、活発な意見交換が行われたように思う。
・参加者の意見に捕捉を入れたり、意見を出しやすいように具体的な問いかけをしながら進めたことでたくさん意見を出してもらう事ができた。

（事後記入）

スーパーバイザーの助言からの気づき・学び

・必ずしも枠にはめていこうということに捉われすぎずに、参加者の思いや考えを引き出しながらいろいろな思いや考えを共有できる場になるようにしていく。その中で方向性を見出し、その話を続けていく方がいいのか、切り替えていく方がいいのかを判断していく。
・子どもと関わらない時間も、関わる時間と同じくらい大事である。
・あらかじめ、どこにポイントを絞って話を進めていくか考えていくことも大切であるが、実際に出てきた意見の中で共通項を見いだし、明日につながるように進行していく力が必要だと感じた。
・４歳児、５歳児の事例の読み解きを深めるにあたり、環境構成や子どもの遊びを広げていくためにどのような環境（素材の提供など）が必要なのかを学ぶことができた。

次にどのように活かすか、課題

・限られた時間の中で、その人に応じた事例の読み解きの方向性を見出し、参加した人が少しでも充実した研修であるように進めていきたい。
・ただ、参加者から話を聞き出すだけではなく、要点をまとめる力が必要でそのためには、その年齢に応じた子どもの特徴をしっかり頭に入れ、“～らしい姿“ではなく言葉で特徴を表現できる事が大切であると感じた。
・事例の中で何を伝えたいか、この活動内容にどんな願いを持ってかかわっていたのか深く読み解く力や、園種が異なる中での多様な意見を引き出しながら、新たな気づきや考えに出会い、更にプラスになっていけるようなカンファレンスを心がけていきたい。
・期の姿をしっかりと捉えながら、参加者が意見を出しやすいようにポイントをしぼることや参加者の学びにつながるポイントなど、次回の事例研修に活かしていきたい。

（６）実践検討会実施後のアンケート

（10 月 28 日奈良市立西大寺北幼稚園）

★カンファレンスを通しての学び、気づき（子どもの姿の捉え方、協議内容などについて）
・担任の全面的に子どもを肯定する姿勢。決して、子どもに強要せず子どもの力量を見極めながら的確な言葉がけをし、「挑戦してみようかな……」と子どもに思わせる先生のさりげない援助の仕方に学ばせてもらった。 ・先生の的確な援助の仕方と、いつでも取り出せる豊富な環境、自然な異年齢の交流で遊びが次々に展開されていく様子を見せてもらいテーマである遊びこむための環境と援助を改めて見直すきっかけとなった。 ・園の研究主題に沿って「夢中になって遊び込む子どもの育成をめざして～心が動く環境と援助」に着目しながら、子どもの姿を見取った。その中で、カンファレンスを始める前に、「『遊びこむ』とは一体どういうことか」『遊びこむ』の定義を確認し合い、共通認識を持って方向性を固めることができたのがとても良かったと思う。 ・遊び毎に、それぞれ子どもの遊びこむ姿を出し合うことで、より話を深めていくことができた。（「〇〇の遊びで、他に何か感じたことはないですか？」といった声かけ等により） ・じっくりと遊びやそれに関わる子どもの姿を見ることで、その遊びへの関わり方や、子どもの心の動きを読み取ることができる。 ・遊びこむということはどういうことかを再確認することができた。 ・保育者が子どもの姿、声を聞き、保育者自身も子ども達にどんなことを経験させていきたいかなど意図をもって援助や環境構成を行っていくことが大切だと感じた。 ・初めて見る子ども達（環境）なので、先入観なくその子どもの「今」になって考えることができた。 ・他の先生方の意見を聞かせていただいたことで、視点の多様性を知らされたり、自分の理解について振り返ることが出来た。
★今後現場でどのように活かしていくか
・遊びの環境を見せてもらい、自分の園でも出来る環境もあったので、工夫しながら園に応じた方法で取り入れていきたい。 ・子どもの思いに寄り添い、楽しさ、うれしさを共有、共感しながらも少し後押しできるような保育者の援助の仕方を職員で考えていきたい。 ・何に視点を置いて子どもの姿を見ていくのか、どこにポイントを絞っていくか等、あらかじめ着目点を見出して進めていくようにする。 ・参加者が互いに意見を交わしながら気づきや学びが得られ、明日につながるヒントを導き出せるようなカンファレンスを心がけていきたい。 ・自分自身も子どもの今を読み取る力を養いながら、担任をする先生の思いに寄り添い自園でも子ども達が夢中になって遊びこむ、環境構成や援助の方法を一緒に考えていきたい。 ・自園での経験がないので、ぜひ取り入れていきたい。 ・自園の場合は、普段の子どもの様子や背景がよくわかっているので、より子どもの行動を深く読み取ることができたり、一歩踏み込んだ対応について具体的に考えられたりできる。
★スーパーバイザーの講評より学んだこと

・今回はカンファレンスをする機会をもらい、進行の良かった点と改善点を具体的に教えて頂く事が出来た。良かった点は、今後も意識しながら取り入れていきたい。改善点では、最後のカンファレンスの振り返りの時は、進行している時に出てきた意見や付箋など、ボードを振り返りながらもう一度参加者で確認していく。それによって、その日の話し合いの主旨がより深く理解できると感じた。

（カンファレンス）

・話始めが難しいが、どのような内容で進めていくのか最初に説明するとスムーズに進行することができ、今回のように『遊びこむ』定義を確認することで、方向性が定まる。

・「促し」や「共感」により、他の参加者にもつなげていくことができる。

・発言者が思ったことを上手く言えない時に「言い直し」をすることで、明確に意味を伝えることができ、方向性がばらつかないように違う言葉で「言い直し」しながらまとめていくことができる。

・話し合いの中ででてきた「キーワード」を拾い上げ確認しながら進める

（保育内容）

・共通項を探って、その園でしかできないこと、その環境を生かした遊びを取り入れていく。

・明日につながるふり返りを意識し、やってなかった子に対する興味付けになる声かけや、前より良くなった点、工夫した点を引き出しながら次への意欲につながるような働きかけが大切。

・今まで漠然とカンファレンスの進行をしたり関わってきたりしたけれども岡澤先生の講評より、話し始めをどうしていくのか、今からすることへの説明や確認、促し方や話し方、進め方など実践されたことに対して具体的にどういうことかを話して下さったことで、カンファレンスをするにあたって、どんなことを意識していくのかを知ることができた。

・一人の保育者としてみんなが対等に自分の思ったことを率直に語り合うことが大切。

・ 話しやすい雰囲気づくりに努め、他の保育者と意見が異なる場合は否定をせず、 自分が共感できるところを伝える。

・共感、促し、強調を意識し、方向性がずれないよう勧めていく。

・最初にテーマの確認をし、最後にはテーマにもどりまとめる。

★グループで検討した協議方法について良かった点や反省点

・良かった点

最初に、研究テーマである「遊びこめる環境と援助について」の“遊びこむ“とはという意味の共通理解をした事で、参加者が同じ視点で話をしやすかったのではないかと思う。

・反省点

参加者から、沢山の意見や今回の「ポイント」となる、キーワードが出てボードにも書いたにもかかわらず、最後に意見を整理する時にそれらをうまく引用できなかったのは大きな反省である。自分ではうまくまとめられないのでカンファレンスの終わりには、もう一度ボードを見ながら、出た内容を参加者と確認しキーワードとなるポイントをおさえる事が大事だと感じた。

・話し始めは、意見を順に聞いてもらえたので、初めてでも話しやすかった。

・ホワイトボードや付箋を使ったことで、ポイントや振り返りも分かりやすかった。

（11 月 11 日奈良市立都跡こども園）

★カンファレンスを通しての学び、気づき（子どもの姿の捉え方、協議内容などについて）
・一つの遊びの中にも子ども達の 10 の姿であらわせる学びがほぼすべて含まれていると再確認した。改めて分類することで子どもの遊びを認識できる。漠然と子どもの遊びを見るのではなく 10 の姿を意識しながら見る事で、より子どもを理解できると感じた。 ・カンファレンスの進め方としては、司会者対発言者の１：１ではなく、その内容に対して参加者も討論し合えるようなそのようなカンファレンスの仕方が良いと学んだ。・ ・カンファレンスで参加者が発言した事に対し、司会者がうまくキーワードを盛り込みながらまとめていくのが参考になった。その為には、しっかりと子どもの発達段階を理解しそれを口頭で伝え、要点をまとめる力が必要だと感じた。 ・５歳児４期の特徴「友達と折り合いをつけながら、共同して自分たちで遊びを進めていく時期」と、今日のねらいを捉えながら子どもたちの姿を見取った。それらの姿から、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿（10 の姿）』へのつながり、次の成長を促すためにはどのような環境や活動、援助が必要か等、出し合うことができた。 ・遊びを「研究所」に絞ったことで、10 の姿へのつながり、明日へのつながりまで話を深めることができた。 ・一つの遊びからでも 10 の姿へ繋がりがたくさんあるので、子どもの姿を見取る時にその事にも意識しながら次の援助や環境構成に繋げていきたい。 ・毎日の遊びや生活の中で行ってきたことが、その後の活動の中で積み重ねとして見えてくるので、子ども達の今していることを大切にしていきたい。 ・自分の視点として捉えたいことを見ることができ、それについて協議することで、客観的に考えることができた。 ・１つの事例について、皆で話し合うことでより多くの気付きがあった。
★今後現場でどのように活かしていくか
・子ども達に必要な仲間・時間・空間の三間が都跡こども園にはすべて含まれていた。この三間はどの園でも工夫次第で実現する事なので子どもの遊びの充実のためにも意識していきたい。 ・今回のようにその時のカンファレンスのキーワードを理解し、それを盛り込みながら参加者にもその日のポイントを理解しやすいようにまとめていきたい。 ・期の特徴、ねらいを捉えながら子どもの姿を見取り、発達に応じた遊びの展開や、環境設定、援助ができているか、といったことを考えながらカンファレンスを行っていきたい。 ・参加者同士で活発に意見交換し合えるように、意見の引き出し方や話の振り等、工夫していきたい。 ・子ども達にとって必要な経験が何かを探ること、また子どもたちが今していることがどんな学びに繋がっていくのかを自分の中でも整理しながら、保育をする先生たちに伝え必要な援助や環境構成を共に探っていきたい。 ・他園の先生方に参加していただいて行うカンファレンス（公開保育）と、園内だけで行うカンファレンスをその目的に応じて行えるよう機会を作っていきたい。 ・子どもをしっかり見るという視点をもって、保育に生かしていきたい。
★スーパーバイザーの講評より学んだこと
・子どもの姿は氷山の一角しかみえない。その下にうずもれている見えないところをいかに、保育者が見ようとするか、想像力を働かせるのが専門性である。 ・子どもが自分で遊びを決定すると遊びに没頭する事ができる。その為には、自分で自己決定する場面をつくっていかなくてはならない。

（カンファレンス）
・最初は個々に振りながら発言していたが、一つの意見から他の人も自発的に意見や感想を言い合う場になっていった。活発に意見が言い合えるようになるまでは、意見が出やすいように振り方や司会者自身の思いなど発しながら、自発的に意見交換できるように工夫が必要。「言わなきゃいけない」ではなく「これを言いたい！」へ。子どもと同じで自己決定が大事。
・キーワードは「折り合い」。流れが他に逸れていかないように工夫しながら進めていた。
・場面（研究所）に絞って話を進めていけたことが良かった。
・「共感」＋「意見を付け加える」ということも、とても良かった。
・子どもの姿、行動から、見えない思いを見取る力が保育者には必要。氷山モデル（隠れている部分）を見る力をつけていくと、見えないところが見えてくる。
・「10 の姿」につなげていくことは、難しいところを考えていく場ではあったが、そこから「明日につながるヒント」を見出していくことができた。
・「司会」と「記録」同時進行はとても難しい。聞きながら、書きながら、まとめながら、進めながら、顔見ながら・・・　マルチに対応していく必要がある。これってどうにかならないものか。
（保育内容）
・＜環境＞には時間、空間、仲間があるが、９時半～10 時半までに、失われてきている「三間」が全てある環境であった。
・「運動の好きな子」「研究所で遊ぶ子」大きく二つに分けられた。両方を行ったり来たりする子に対して、どういう心境か、どのように声をかけていくか・・・を考えてみては。好きな遊びは自分で「やりたい」（自己決定）→遊びに没頭できる。遊びに夢中になりきれていない子への関わりは、小さいうちは保育者の加担（やっている姿を見せたり、誘う等）からの「自分でやりたい」自己決定へ。
・カンファレンスをするにあたって、どの様に話を広げていくか、そしてどこにポイントを絞って話をしていくかを自分の中で整理しながら進めていくことが大事だと感じた。
・“時間・空間・仲間”が全部ある環境の中で過ごすことで子ども達が意欲的に活動することができるということ
・子ども達に対ししても、そして職場環境の中でも自己決定ができる援助や雰囲気つくりを大切にしていきたい。
・キーワードを決めて、進めていく。
・多くの事例が出た場合は、１つの遊びに限定して協議すると分かりやすい。
・最後は、明日の保育につながるようまとめる。

★グループで検討した協議方法について良かった点や反省点

・最初はこちらから発言を促していたところがあるが、一つの意見から、参加者同士で意見交換し合う場になれたのが良かった。
・遊びの場面を絞ったり、活動ごとに話を進めていくことで、横に逸れずに話しの流れがまとまっていて分かりやすかった。
・自分自身が「10 の姿」をしっかりと認識していかなければいけないと反省した。
・５歳児の４期の姿と照らし合わせて子どもの姿を捉えていったことで“折り合い”というキーワードが見えてきて話を深めていく事ができた。
・10 の姿への繋がりをホワイトボードでまとめていく際にポストイットで記入したが、まとめにくかったので、可視化する際に、模造紙に直接 10 色のペンで記入したりするなどもう少しわかりやすい可視化の方法を見出していきたい。

（７）視察研修後のアンケート

① 園の職員の取組や姿勢、職員への助言・指導という点で学んだこと
・子どもにとって、また、幼児期に何が大事かということを、職員だけでなく保護者や地域の方をも巻き込みながら、共に考え、それぞれができることを探りながら子どもの「今」の為の環境を整えていた。そのために、何度も職員同士が話し合い、同じ方向性のもとで、不可能と思われるところを可能にしていく職員の関係性や、チームワーク、そしてそれぞれの立場を尊重し理解し合いながら、子どもの為にと繋がっていくことが大事だと感じた。 ・子どもを主体に、たてわりを取り入れ、体験を通して学ぶ保育。チームで記録をしてふり返りを行い、次につなげている。 ・主体性を育むために、子どもたちの姿に寄り添い、「遊び」を大切にしている。 ・家庭や地域を巻き込みながら、遊びによって変化する無限の可能性を持った園庭づくり →園庭ワークを行っていた。 ・環境に可塑性があることで、意欲が高まり、探求心を育んでいく。 ・常に「子ども達にとってよりよい保育とは何か？」という問いに、日々向き合ってこられ自分達の目指す保育と融合させながら『常に変化が可能な園庭』が生み出された。より良い保育とは？現状に満足せず、さらに一歩前に進むには？常に自分自身に問う事、考え続ける事の大切さ、何度も話をし、そのためにはどうすればいいのか職員間で話を深める事の大切さを学びました。 ・保護者を巻き込んでの園庭ワークでは、大人が楽しんでしている姿を子どもに見せることで、子どもが主体的に取り組むようになることを学びました。 特に、溝掃除などは、一輪車を楽しそうに押す姿から、遊びと捉え、楽しみながら行うことの大切さを学びました。
② 環境について学んだこと
・子どもがやってみたい、こんな風になりたい、これを成し遂げたいと感じ取り組むことができると共に大人もやりたいことが実現できる環境をつくっていくことが大切であり、それがそれぞれの主体性を育むことに繋がっていると分かった。 ・子どもの興味関心を探る目を持ち、「やりたい！」が実現できる環境が大切。 ・環境の豊かさが遊びの広がり、思考、発見、創造を育む。 ・いろいろな遊びに多様に扱える素材や遊具、環境、未完成な物が、イメージをふくらませ、考えたり工夫したりしながら、探求心を育んでいる。 ・園内の方針として、どこを掘っても、どこで水を流してもいい、子どもの遊びによって変化する園庭が遊びを継続させ、子どもの探求心や認知能力を育てるのだと感じた。 五感で季節を感じる事ができる森、つい安全性を重視してしまいがちなトンネルであるが子ども主体の考えのもと作られていて、その事は保護者にも理解が得られていた。 保護者から、安全面で不安の声もあったらしいがが、園の方針に賛同している保護者が納得させたという話を聞き、やはり、子どもの育ちは保護者の理解が欠かせず、保護者の理解を得るために園は何をどう発信していくかが重要になると感じた。 また、保護者はもとより卒園生やその保護者、地域の方を巻き込んでの園庭ワークがまさに、「つながりが生み出す豊かさ」であった。これからの時代を生き抜くには、この小さな頃から多様な人との関わりの中で生きていく必要性を学ぶ事ができた。

・未完成の完成という言葉が印象に残りました。日々の保育教育の中で環境構成を考えた時に、タイミングや素材の種類などについて話す機会が多いけれど、環境設定が未完成であることの重要性を学ぶことができました。未完成であるから続きを作る楽しさがあることを改めて学ぶことができました。

③ 学んだ事を自園でどのように取り組むのか

・子どもの探求心を育むことができる人的環境と物的環境を確保しながら、日々の遊びを積み重ねていき、その中で子どもが感じていることを大事にしていきたい。
・保護者、地域を巻き込んでの自分たちの園づくり。子どもも大人も生き生きと活動され、思い入れのある園庭となっていた。子どもの遊びや姿、思いにより変化する園庭を、自園でも取り入れていきたい。
・多様な関わりの中で、人と人とのやりとりから、また環境とのつながりから、様々な刺激や気づき、学びを得ている。試行錯誤しながら、失敗から学ぶ姿を大切に、保育者の援助のタイミングや働きかけを考えていきたい。
・その遊びの中にどんな学びがあるのか、どんなことを経験させたいのか、どんな力をつけたいのかを考えた保育を、園全体で共有しながら進めていきたい。
・安全性を重視してしまうため子どものやりたい気持ちをかなえられない事がある。本当にできない事なのか、こちらの工夫次第でどうにかなるものなのかを見極め、子ども中心におき、どんな子どもを育てていきたいのか？という所から職員間で話し合いを深めていきたい。また、環境整備や菜園活動など、多様な人との関わりを大切にし、子どもと一緒に活動を進めながら多くの人とつながっていきたい。
・子どもの探求心を刺激するための環境の工夫を学ぶことができたので、自園でも子どもの姿を通して、子どもがどんなことに興味を持っているのか、そのための環境はどうすればいいのかなど、日々の保育の振り返りを少しの時間でも持てるように心がけていきたいと思う。また、日々の保育を中で、子どもの視点に立った保育ができているのか、子どものやりたいが実現できる保育ができているのかなど、常に念頭に置きながら、アドバイスできるように取り組んでいきたい。

④ その他

・園庭ワークに関わる誰もが主体的に、生き生きと活動していることに驚き、人と人との繋がりの大切さを改めて感じた。また、保育者として何が大事かを再確認することができた。自分だけの思いだけでなく、自分の思いと人との思いを共有していくこと、日々の話し合いを大切にしていくことを心がけていきたい。
・視察を行うことで、自分自身にも刺激になり、良い学びの機会となりました。良いものを取り入れ、保育の質の向上に努めていけたらと思います。

（８）今年度の取組についてのアンケート

★経験して身についたこと、または、学んだと感じることは何ですか。
・幼稚園での経験しかない中、保育園、こども園、私立と先生方とアドバイザーとして一緒に行っていく中でそれぞれの園での現状やそれまでの先生方の培ってきたものを知ることができ、“子ども達のため”“よりよい方向へ進むため”という根底のところは同じだということを認識した。経験年数や保育園、こども園で保育する人等 1 年間いろいろな人と関わっていく機会が多く、いろいろな考え方に触れることが多い一年であった。その中で、自分の勝手な思い込みをするのではなく、まずは話をして、その人のことを知ろうとすることや、それぞれの考え方や培ってきたものを否定するのではなく、柔軟に受け止め、肯定的に捉えたり、自分の思いと折り合いをつけたりしていくことができるようになったと感じる。 ・事例やブロック研等の実践を通して子ども理解を深め、主体的に学び合うカンファレンスが保育を見直し再構成し、保育の質の向上につながることを学んだ。 ・研修の企画運営に携わり、それぞれのステージごとに求められる力や、専門知識を踏まえてここにどういう力が必要か考え、自身の学びを深めていくことができた。 ・園内研修でのカンファレンスの進め方や見やすい視覚化の工夫 ・奈良市の幼児教育アドバイザーの役割 ・スーパーバイザーの先生の講義や、他のアドバイザーの意見、考え方など学ぶ事が数多くあり、また、自分の保育観を振り返る機会となった。 ・他園の先生のカンファレンスの進め方を見せていただく機会が多かったので、自分はカンファレンスやグループでの話し合いを進めることが苦手だったが、学ぶことができた。
★幼児教育アドバイザーとしての経験や学んできたことをどのように活かしてきましたか。実践したこと、十分ではないが意識して取り入れたことをご記入ください。
・人と話をする時や話し合いの中で、どんな人の話や意見もまずは聞いて、受け止めるようにし、意見をする時も否定的な言い方をしないように意識してきた。 ・自分の業務をこなしていく中でも、職員に気を向けていくことを大切にし、その時々に応じた対応ができるようにしてきた。 ・発表をするときは、ポイントを絞って端的に伝えるように意識した。 ・今までは与えられた研修にただ参加しないといけないと感じていたことが、企画、運営に携わっていくことで、企画している側の意図や思いを知り、研修に参加する意味を考えたり、参加を促す時にそのことを伝えたりするようになった。 ・カンファレンスを進めていく際に、話しやすい環境づくりのもと、対話しながら主体的に学び合えるように、また、着目点やポイントを絞ることで、より話しが深められるように心がけた。 ・子どもの姿を見るときに、どこに着目して、そこに学びがあるのか、どんな力が育っているか等、意識しながら事実を拾う力を身につけられるようにした。 ・他園の環境や、保育者の援助の仕方など、研修や公開保育で学んだ事を職員間で共有し自園で可能な事は取り入れるようにした。 ・自園の園内研修を進めたり、日々の保育の中でより専門的な助言を行えるようになった。また、カンファレンスをスムーズに行うために、具体的な問いかけをしていくなど意識しながら取り入れた。
★幼児教育アドバイザーにとって必要だと思うことは何ですか。端的にお書きください
・発達段階や、教育要領、奈良市こども園カリキュラム等の専門的な知識を実践と結びつけて伝えていく力 ・保育の充実を図るための発信をしていくこと ・保育士の悩み寄り添って自信をもって保育現場に立てるための育成をすること(特に若手保育士) ・カンファレンスや話し合いの場でのスムーズな進行と統率力 ・子どもを見取る力 ・高い専門性と、研修で得た知識や学びを実践していく力 ・コミュニケーション力と柔軟な対応力 ・豊かな専門知識、子どもの育ちや発達を見とれる確かな目 ・相手に伝わるように話せる言語能力と、指導力 ・雰囲気を潤滑させるコミュニケーション能力と豊かな人間性 ・専門的知識

・研修の企画・運営
・前向きに考える力

★今後自分にさらにどういう力が必要だと思いますか。

・経験だけではなく、専門知識やカリキュラム理解を深め、経験と理論を結びつけて保育のことを伝えていく力
・カンファレンスや話し合いの際、進行や話している内容を処理して、返していったり、可視化したりする技術
・感情をコントロールする力
・専門性の向上と、発信力、指導力
・視野を広げ、多様にかかわり、つないでいく力
・自分の課題や、園の課題に向け、そのために自分は何ができるのか行動を起こし解決に向けて取り組む行動力
・実践研究を企画・運営と意見を統括する力
・専門的な知識と指導・助言する力
・実践研修を進め、まとめや発表する力

★身につけたことを今後どのように活かすことができると思いますか（具体的に）。

・自分と同じ思いを持った人がいた時にその思いに寄り添って話を聞き、自分の経験を踏まえながら共に考えていく。
・保育園、こども園、私立園等それぞれの考えや培ってきたものに寄り添い、調整していくこと。
・園の実態や職員の実態に応じた保育の充実の方法を探る。
・園内研修やカンファレンス等で、
・子どもの興味、関心を探り、園全体で共有しながら、話し合い考えていく。
・知識を園内で共有する。自園での課題を見つけ、園のビジョンと照らし合わしながら園独時の保育方針を話し合う。
・研修の企画・運営を進めていく中で、それぞれのステージでつけてほしい力について考えることが多かったので、そのつけてほしい力を念頭に置き、今後はそれぞれのステージにいる職員への具体的なアドバイスができるように活かしていきたい。

★スーパーバイザーの支援訪問（ブロック別園内研修やカリキュラム公開保育研修、事例研修後の振り返り〈幼児教育アドバイザー経験者の意見など〉）で学んだことをお書きください。

・話し合いの場では、相手の話を引き出しながら、それぞれの思いを共有する場にしていくこと。その中でも方向性やポイントを見出して舵取りをしていくことが大事だということ。
・和やかな雰囲気の中で進行していくこと
・毎回不安や迷いを抱えて行っていたので、実践検討会で指導して頂いた時の様に、自分自身のしていたことが客観的に見て具体的にどうだったか聞かせて頂きたかったです。
・話しやすい環境のもと、共通項を見出しながら、気付きや学びを深めていく。
・正解を求めるのではなく、話し合うことで最適解を探っていけるようにする。
・子どもの姿を深く読み解くことで、保育内容を考え直す機会になる。
・参加する保育者が自分の良さに気づき前向きになる研修のもち方や、その保育者のやる気を高める事が園内の質が高まり、奈良市全体の保育の質の向上につながる。
・カンファレンスでは、最後にまとめなくてはという思いがあったが、まとめなくてもよい、保育者間で意見を出し合う事の大切さや、相違点を理解する事が大切だと学んだ。
・ブロック別公開保育のカンファレンスの後や、事例研修の振り返りなどで、良かった点などを具体的に教えていただき自信につながった。また、進め方などでは、参加者の意見をどのようにまとめるかなども教えていただき学ぶことができた。

★ご自身の幼児教育アドバイザーに必要とされる４つの資質・能力について
10 段階（低０～10 高）でつけてください。

【知識】専門的知識の保有
（アドバンスステージ研修、実践検討会で学んだこと、様々な機会でカンファレンス・報告を行ううえでつけた知識などアドバイザーとして必要となる知識）

Ａ当初（	２ ）	現在（ ７ ）
Ｂ当初（	３ ）	現在（ ７ ）
Ｃ当初（	４ ）	現在（ ６ ）
Ｄ当初（	２ ）	現在（ ７ ）

平均　　当初（　２．８　）　　現在（　６．８　）

【実践】実践上の課題に応じて指導・助言する能力
（園内で相談役としての役割、研修（カンファレンス等）で様々な状況（年齢層、立場、経験年数の先生で構成されたグループなど）での指導・助言・進行・統括力）

Ａ当初（　２　）　現在（　７　）
Ｂ当初（　３　）　現在（　７　）
Ｃ当初（　４　）　現在（　６　）
Ｄ当初（　２　）　現在（　７　）
平均　　当初（　２．８　）　　現在（　６．８　）

【研修】資質・能力を高める研修を企画・運営する能力
（アクティブステージ、ミドルステージ研修の企画運営力、自園での研修企画力）

Ａ当初（　２　）　現在（　８　）
Ｂ当初（　３　）　現在（　８　）
Ｃ当初（　４　）　現在（　６　）
Ｄ当初（　２　）　現在（　７　）
平均　　当初（　２．８　）　　現在（　７．３　）

【研究】実践研究を推進・統括する能力
（研修のまとめの作成、取組報告のパワーポイント作成、園における実践研究での統括的役割としての力量）

Ａ当初（　２　）　現在（　８　）
Ｂ当初（　３　）　現在（　８　）
Ｃ当初（　３　）　現在（　６　）
Ｄ当初（　２　）　現在（　６　）
平均　　当初（　２．５　）　　現在（　７　）

★１年間幼児教育アドバイザーを経験しての気持ちの変化についてお伺いいたします。
10 段階（低０～10 高）でつけてください。

・当初の気持ち

Ａ不安度（　２　）　期待度（　２　）　自信（　２　）　自覚（　３　）
Ｂ不安度（　９　）　期待度（　５　）　自信（　３　）　自覚（　５　）
Ｃ不安度（　２　）　期待度（　８　）　自信（　２　）　自覚（　４　）
Ｄ不安度（　10　）　期待度（　５　）　自信（　２　）　自覚（　４　）
平均　　不安度（５．８）　期待度（　５　）　自身（２．３）　自覚（　４　）

・経験して今の気持ち

Ａ不安度（　７　）　期待度（　７　）　自信（　７　）　自覚（　８　）
Ｂ不安度（　４　）　期待度（　７　）　自信（　５　）　自覚（　８　）
Ｃ不安度（　６　）　期待度（　６　）　自信（　６　）　自覚（　５　）
Ｄ不安度（　４　）　期待度（　６　）　自信（　５　）　自覚（　６　）
平均　　不安度（５．３）　期待度（６．５）　自身（５．８）　自覚（６．８）

★幼児教育アドバイザーがいることによって、奈良市の教育・保育の質の向上にどのような効果があると思われますか。

・“奈良市としてこうしていく”という同じ方向性のもとで、教育・保育の質を向上することができる。
・学識経験者スーパーバイザーの先生方に、指導、助言を受け、専門的知識等習得することができ、様々な方面でサポートしたり、運営・企画に携わったりすることができると思う。また、その学びを広め実践し、園全体で取り組んでいくことで、保育の質の向上につながっていくと思う。
・今回のミドルやアクティブ研修なアドバイザーが企画、運営する事でアドバイザーの自覚が生まれ４つの資質能力が育っていく。また、その研修を受けたそれぞれの立場のものがより良い保育を目指すきっかけになり結果的に奈良市の質の向上につながっていくと思う。

２　研修参加者へのアンケート

（１）アクティブステージ研修参加者への事後アンケート

○今日のアクティブステージ研修であなたは何をしましたか。
・講師の先生の話を聞いて、レジュメにメモをした。 ・話し合いの例を見た。 ・他園の要録を見て 10 の姿についてどれにあてはまるか考えた。 ・10 の姿を何度も読み返しながら、10 の姿を考えた。 ・10 の姿は何があるか、どんな内容だったか確認した。 ・子どもの姿で具体的な内容（より知りたい事）を質問した。 ・質問したり、深く考えたりした事で●●の姿につながるのではないかと考えた。 ・自園の要録では 10 の姿の●●と考えたと述べた。 ・他園から、この書き方からは、●●、●●も伝えられると意見をもらった。 ・他園の要録を読み、その子どもの事を想像し、どんな育ちが見られるか考えた。 ・伝えたい事がよりよく伝えられる文章の組み方や、具体例など意見を出し合った。 ★規則性を考える事は思考力の芽生えになるのではないかと意見をもらった。 ★要録を書く時の難しさや悩みについて話をした。 ★初めて他園の要録を読んだ。（※　★少数意見）
○何を学びましたか。
・他園との比較が出来てより分かりやすい記入の方法がわかった。 ・子どもの姿を職員間で話し合うことの大切さがわかった。（話し合うことで新たな気付きがある） ・要録を記入するときの留意点がわかった。 ・要録とは子どもの育ちとこれから育てたい姿を確認し、子どもの育ちを支えるためにあるということが良くわかった。 ・具体的な内容を記入することで、色々な視点から 10 の姿が読み取れるということがわかった。 ・小学校での教育をスムーズにすすめるためのものなので、先生に分かりやすく伝えることが重要だということがわかった。
○今日学んだことを今後どう生かしていきたいですか。（園に戻ってからどう伝えるか）
・具体的な書き方であると読み手にも伝わりやすいこと、話し合いをしていくことで、自分の気付かなかったことを気づくことが出来るので、話し合いの時間を少しの時間でももてるようにすること。 ・フラットな状態で、要録を読む機会をもちたい。同じものを複数で読み合いたい。 ・自分が要録を書く時に、10 の姿を意識して書く。書いたものを違う先生に見てもらい、より伝わりやすくかけるようにしたい。 ・幼小交流の際に、小学校の先生と話す機会をもてるようにしたい。 ・園の職員で話し合いをもつことで、10 の姿の理解を共有していきたい。 ・子どもの経験がどの学びにつながっているのか、保育の振り返りや見直しをするポイントとして 10 の姿の視点で見ていきたい。 ★保育者間では伝わる表現が小学校の先生にも伝わるとは限らないので、より分かりやすい文章表現を考えていきたい。 ★日々の保育記録でも 10 の姿を捉えて書けるように使っていきたい。 ★色々な人から話を聞くと違ったやり方を知ることができるので、計画を立てる時にも使いたい。 ★10 の姿を繰り返し読み、どの部分に当てはまるかすぐに判別できるようにしていきたい。 ★日々子どもの姿、育ちを振り返ること、しっかり確認すること、またそれを職員と共有していくことで、前向きに育ちを支えていきたい。 ★子どもの気持ちに寄り添いながら、自主性を引き出していきたい。
○自分の目指す保育とは。
・子ども主体の保育（遊び、生活、行事すべて） ・時代にあった保育

・１人ひとりに寄り添う保育、１人ひとりの育ちを支える保育
・自分も相手も大事にし、自ら考えて行動できる力、楽しめる力をつける保育
・生き生きと遊べる環境があり、受け入れてもらえる保育者がいる保育
・違いを認め合える保育
・自分の子どもを子育てするつもりで、大切に丁寧に成長を支えていく保育
・子どもの力に気づいていける目や心を持って保育をする。
・子どもの思いを尊重する保育
・スムーズな小学校への接続。また、就学後に「困ること」が少しでもないように育てていきたい。
・子ども、その家族、保育者、地域の人々すべてが楽しめる保育
・のびのび生き生きできる保育。そのために環境を考える。
・子どもにも保護者にも「こども園大好き」「先生大好き」と思ってもらえる保育
・子どもと共に楽しさを共有し、感動を共有できる保育
・なんでも話し合える子どもに育てたい。
・１人ひとりを大切にしながらも、集団での力も身につけ、就学前までにつけて欲しい力がつくような保育
・小学校との連携をしっかりとっていきたい。
・子どもと考えつくる保育（保育者も中に入り、一緒に考える）
・子どもたちから信頼を得られる保育
・子どもの育ちをどう支援していくか、子どもの主体性を大事にしながら育ちあっていける保育
・臨機応変、多様な見方や考え方のできる保育者になりたい。
・10 の姿を意識しながら保育する。
・「子どもを支える保育」をしたいという思いが強くなった。日々の記録から大切にし、要録につなげていきたい。

○今後つけていきたいのはどのような力ですか。

・子どもの育ちを細かく見とる力
・見通しが持てる力
・子どもたちが自分たちで考えて遊びや生活を進めていく力
・遊びや活動の中で、子どもが学び取っていることを他者に伝える力
・遊びをみとり、環境構成や援助をしていく力
・多方面から物事を捉えられる力
・運動という視点から子どもの育ちを支えていけるように、知識と経験を重ねていきたい。
・誰とでも話し合いを行える力を身につけたい。
・学力につながる力を遊びや生活の中でどのように工夫して、養っていけばいいのか考えていきたい。
・保育の振り返りをし 10 の姿を意識していける力
・保育内容の強化　よりよくしようとする力をつけたい。
・文章力、子どもの観察力と記録
・話し合いができる環境作り
・１人ひとりに合った言葉かけや援助ができる力
・コミュニケーション能力
・自分のことで手一杯なので、周りにまで目を配れる余裕をもちたい。
・子どもへの関わり方（子どもと話をする際の聞き出し方など）
・保護者へのプレゼン
・カウンセリングマインド
・子どもたちの前で、自信を持ってわかりやすく話すことができる力
・職員間でのリーダーシップ
・園での研修は、同じようなスタイルになってしまうので、様々な意見交換の形を経験したい。
・一人ひとりのために、あるべき存在になるために頑張りたい。

（２）ミドルステージ研修参加者へ事前アンケート

１　ミドルリーダーとしてどんな力が必要だと思いますか。
・担任数が少人数であるため、保育運営を円滑にするために連携をとりながら協力してすることが必要であると思います。その中心的役割になるようコミュニケーション力や互いの能力を発揮しあえるような調整力も必要だと考える。 ・これまでの経験を活かし、リーダーシップをとって保育環境を整えたり、保育についての話し合いをしたりする。また、同僚や後輩の話を聞いたり、相談しやすくコミュニケーションを取りやすい雰囲気をつくったりする等の力が必要。 ・自分のクラス、学年だけでなく、園全体を見て、リーダーとして引っ張っていく力。 ・職員間のコミュニケーションを円滑にとる力。 ・自分自身の保育力を常に向上させようとする力。 ・自分のクラスに加え、他クラス・他学年の遊びなど全体に目を向け、協力して保育者がしていく雰囲気をつくっていく力。 ・同じ保育目標を持ち、担任全員が子どもに関わっていくための意識改革の力。 ・クラスの枠を超え、園全体のことを把握できる力。
２　力をつけるにあたってどんなことをしていきたいですか。
・同僚は経験年数１年から６年であるので良き手本になるように率先して保育運営をしていきたい。また同僚の相談を受けたり、アドバイスしたりするだけでなく、自身の保育についても思いを伝えながら話し合える場をつくり、刺激し合い高め合える職員間になるような関係づくりをしていきたい。 ・いろいろな研修を通して知識を増やしたり、いろいろな業務に積極的に取り組んだりして力をつけていきたい。また、自分から園内の先生に声をかけていきかかわっていき、保育者間のコミュニケーションを取りやすい環境をつくっていきたい。 ・職員同士で気軽に話ができる雰囲気づくりをする。 ・園長先生や副園長先生、同僚に相談しながら、新しいこと、園独自のできることをしていく。 ・積極的に研修に参加したり、教材研究を行ったりする。 ・自身の保育の質を高めていくことと、話を聞く力をつける。 ・子ども理解・関わり・実践を学ぶこと。 ・人（保育者）理解とかかわり方。 ・周りの行動をしっかりと見ていく。
３　どんなミドルリーダーになりたいですか。
・次席の立場でもあるので上司と同僚の中間で風通しの良い職場になるようなミドルリーダーになりたい。 ・園長先生や副園長先生の支持を仰ぎ、同僚や後輩の先生方の意見を聞いたりコミュニケーションを取ったりしながらリーダーシップをとって仕事を進めていきたい。また、話しやすく相談したくなるような雰囲気を忘れないようにしたい。 ・園長先生、副園長先生と職員を繋ぎ、園全体を考えていく。

・同僚の悩みや子どもについて一緒に考えたり、アドバイスしたりする。 ・率先して研修に参加したり、意見を出したりする。 ・自分の考えを分かりやすく伝えられる、相手の話を聞ける、が出来る。 ・人としても保育者としてもあたたかい存在でありたい。
4　研修するにあたってどの様な実践研修を行いたいですか。
・少人数でのディスカッション形式のコミュニケーション力を高められる研修や分かりやすく、相手に伝えられるようなプレゼンテーションなどの研修をしてみたい。 ・各園のミドルリーダーの先生が集まって、どのような実践をしているか、悩みを出し合ったり、これまでミドルリーダーの先生の実践を見て参考になったことを出し合ったりし交流する場があったらよいと思う。 ・保育について考え、意見を出し合う。 ・いろいろな保護者対応の仕方。 ・幼児期に必要な体の動きを取り入れた運動遊びの例、環境構成について。 ・感覚統合 ・乳児保育 ・人理解（子どもというよりは、保育者間）
5　現在ミドルリーダーとしての悩みがあれば記入してください。
・まだまだミドルリーダーとしての自覚も資質も足りないので、園長先生や副園長先生の姿を見ながら、積極的に行動し、力をつけていきたい。 ・リーダーシップをとって声をかけ、積極的に雰囲気作りをするように心がけているが、うまくいかない時や悩んだ時は、園長先生や副園長先生に相談に乗ってもらうようにしている。一人で抱え込むことのないようにと心がけている。

３　幼児教育アドバイザー作成の研修のまとめ（情報発信：ＨＰ掲載）

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

アクティブステージ研修　令和２年１月６日（月）帝塚山大学 18 号館
後援　　帝塚山大学

講演「ＶＴＲを活用し 10 の姿を学ぶ」講師帝塚山大学　教授　清水　益治氏

＊５～６名のグループに分かれて座る。
＊ＶＴＲ「幼児教育から小学校教育へ　１ねんせいになるってことは」（幼児教育映像制作委員会）を視聴し、10 の姿に結び付けられる場面や行動を取り上げる。それをどの様に要録に記載すれば、小学校に正確に引き継ぐことができるかを考える。

①ＶＴＲ「ままごと遊び」を視聴 清水先生の記録例から記入方法を学ぶ

「ままごとあそび」

主な内容・・・色々な素材を使って制作したお料理で、ままごと遊びをしている。その中で、炊き立てのご飯を作るにはどうしたらいいのかを考え工夫している様子。

場　　面	行　動	10 の姿	備　考
ままごと遊びの中で、お茶碗に盛り付ける炊き立ての白いご飯を作る場面	友達と話し合い、試行錯誤しながら工夫して、ティッシュペーパーでふんわり、ふかふかした感じのご飯を作り上げる	自立心、協同性、思考力の芽生え、豊かな感性と表現	工夫して作り上げる：自立心 試行錯誤しながら：思考力～ 友達と話し合い：協同性 ふんわり、ふかふか：豊かな～

記録用紙 記入例
記述の例
　ままごと遊びの中でお茶碗に盛り付ける炊きたての白いご飯を作る場面では、友達と話し合い、試行錯誤しながら、工夫して、ティッシュペーパーでふんわり、ふかふかした感じのご飯を作り上げた。[自立心、協同性、思考力の芽生え、豊かな感性と表現]

・10 の姿を指針や要領で確認しながら記入する。
・場面と行動を結びつけることで、10 の姿がわかりやすくなる。
・何を伝えたら、小学校で役立つかを考えて記入する。

②ＶＴＲの中の３つのチャプターを視聴して、気づいたところを記録用紙に書く。（個人作業）

チャプター１　「音楽会の楽器決め」を視聴

主な内容・・・クラスで楽器演奏をすることになり、誰がどの楽器にするかを決めることになった。うまく決まった楽器もあったが、１つの楽器にやりたい子どもが数名いたため、どの様にして決めるかを話し合う。子ども達の中から「オーディションをして決める」という意見が出て、皆の前で演奏し拍手の多い順で決定するまでの様子。

チャプター2　「長靴～小鳥の家づくり」を視聴
主な内容・・・晴れた日に長靴を履いてきてしまった主人公に対し、先生や友達が「大丈夫だよ」と優しく関わる姿。 主人公と仲良し仲間で、小鳥を制作する。完成した小鳥で遊ぶうちに「小鳥の家」を作ることになり、色々話し合いながら工夫して、長い期間をかけ家を完成させるまでの様子。

チャプター3　「小学校の見学」を視聴
主な内容・・・小学校へ行って、小学校での生活を体験する。小学生に授業や持ち物について教えてもらった後、園に戻ってからランドセルを制作し、進学に向けての期待を膨らませていく様子。

③それぞれが書いたものを各グループで共有（グループ作業）

　それぞれが記録した場面や 10 の姿について、グループ内で共有し、その中から発表する場面を１つ選ぶ。

④再びＶＴＲを視聴

　再度ＶＴＲを視聴して、グループで発表する１場面を皆で確認する。

　グループで選んだ場面について記録用紙に記入する。

⑤ホワイトボードにグループの意見を記入・順番に発表

各グループの記述まとめ

場　面　　行　動	10 の姿
音楽会に向けての楽器遊びの場面で、友達や周りの様子を見ながら状況に応じて、音楽を流したり、楽器を試したりして楽しんだ。 自ら楽器を選び、意欲的に取り組んだ。	協同性　道徳性・規範意識の芽生え　思考力の芽生え　言葉による伝え合い　豊かな感性と表現 自立心
友達と一緒に様々な素材を使って、小鳥の家を作った。 自らの思いを伝えたり、友達の意見を受け入れたりしながら、長期間遊びを続けた。 箱の大きさ、重さ、硬さを試行錯誤し、イメージを膨らませながら作った。 ソファーやベッドを工夫して作り上げた。 みんなで作り上げた物に対して愛着を持ち大切にする姿があった。	自立心　協同性　社会生活とのかかわり　思考力の芽生え　言葉による伝え合い　豊かな感性と表現　数量・図形、文字等への関心・感覚 自然との関わり・生命尊重

⑥清水先生より　　まとめ

要録は、子ども達を引き継ぐ小学校の先生方が「子どもの事を知り、子どものこれからの育ちや教育を支えていく」ための大事な資料となる。こちらの意図していることが、正確に伝わるように記述しなければならない。
様々な視点から幅広くみるためにも、５歳児の担任だけでなく、みんなで検討してみることも大切。
また、日頃から小学校の先生とも交流し、情報を直接伝えられる関係作りも必要。

⑦

受講者の感想

グループで話し合ったことで、色々な視点から見ることができた。
ＶＴＲの子どもの姿から、行動や 10 の姿を考えながら記述したことで、客観的に保育をみることができた。
要録を描くときに 10 の姿を意識するだけでなく、小学校の先生に伝わる書き方を考えて実践していきたい。
小学校の先生に、文章だけで伝えることの難しさがよく分かった。
小学校の先生との関わり方を考えていきたい。

作成者　　幼児教育アドバイザー　　老田　紀子

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

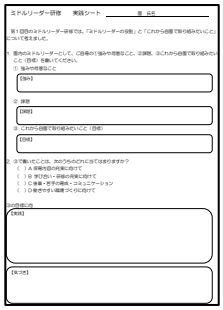
第２回ミドルステージ研修　　令和元年 11 月１日（金）　奈良市役所

グループ討議

前回のミドルステージ研修では、ミドルリーダーの役割を考え、
それを踏まえて**実践シート**を作成し、自分の強み、課題を知り、
これから自園で取り組みたい目標をたてた。その実践シートをもとに

Ａ. 保育内容の充実
Ｂ. 学び合い・研修の充実に向けて
Ｃ. 後輩・若手の育成・コミュニケーションについて
Ｄ. 働きやすい職場作りに向けて

上記４つのグループに分かれて、実践して気付いたこと、
実践して見えてきた課題を話し合う。


ミドルリーダー研修　実践シート　　園・氏名

第１回目のミドルリーダー研修では、「ミドルリーダーの役割」と「これから自園で取り組みたいこと」について考えました。

１．園内のミドルリーダーとして、①自身の「強みや性格」ここ、②課題、③これから自園で取り組みたいこと（目標）を書いてください。

① 強みや性格等ここ

【強み】

② 課題

【課題】

③ これから自園で取り組みたいこと（目標）

【目標】

２．３で書いたことは、次のうちのどれに当てはまりますか？

（　）Ａ 保育内容の充実に向けて
（　）Ｂ 学び合い・研修の充実に向けて
（　）Ｃ 後輩・若手の育成・コミュニケーション
（　）Ｄ 働きやすい職場づくりに向けて

３．目標に向け

【目標】

【年・月】

Ａ. 保育内容の充実

＜気づき＞
・発信、話し合いが大切　→　意思統一
・保育者が保育を楽しむ
・今までのやり方、歴史，流れではなく、目の前の子どもたちにとって何が必要か、何を育てたいか、育みたい力をしっかりと見取って考えていく　→　明確なねらいを持つ事が大切

⬇

保育内容の充実

＜課題＞
・話し合いの時間を持つことが難しい
・子どもの姿を見取る力がないと、明確なねらいを持って保育内容を考えていくことができない

Ｂ. 学び合い・研修の充実に向けて

＜気づき＞
・互いの良さを引き出し、高め合える場になるような話し合いが大切＝話しやすい雰囲気作り
・園全体を把握し、定期的に話し合いながら、みんなで保育を作っていく
・若手の意見を引き出し、ベテランの先生の意見も聞き入れながら、互いに認め合う
・ミドルリーダーとして自分の意見をきちんと持つ

＜課題＞
・全ての職員をつなぐパイプ役として、コミュニケーションを図り、互いに認め合えるようにしたいが、難しいところがある

Ｃ. 後輩・若手の育成・コミュニケーションについて

＜気づき＞
・後輩の得意なことを認めて伸ばし、自信を持てるようにし、次なるステップへつなぐ
・具体的に声をかけ、こまめにコミュニケーションをとる
・若手の自発性を育てるためにも、「任せる」「見守る」「認める」ことが大切
・伸び伸びと力を出せるような雰囲気作りに努めるようにする

＜課題＞
・年上だけど経験の少ない先生、1 年目、ある程度経験年数がある先生等、それぞれに応じたかかわり方って難しい

Ｄ. 働きやすい職場作りに向けて

＜気づき＞
・コミュニケーションをとり、横とのつながりを大切にする　→　調整、調和していく
・自ら発信する
・すべての職員のパイプ役になり、業務が効率良く行えるように、割り振りや役割分担も必要
・働きやすい職場とは・・・
　＊お互いの立場や経験を尊重
　＊時間を確保して少しでも話し合う
　＊経験年数や立場に関係なく互いに信用する

＜課題＞
・こ幼保や、経験年数の違い、職種や立場の違いはあるが、お互いの立場を尊重しながら考えていくことが必要

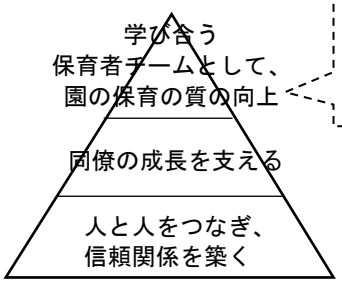
講演「育み支え合うミドルリーダーの実際　～研修を現場に生かすために～」

講師　奈良教育大学　准教授　佐川　早季子氏

ミドルリーダー研修の転移をめざして

○「研修転移」（中原他，2019）とは研修で学んだことが、現場で実践され、成果が生み出されること【ミドルリーダーの強みとしての協働の４Ｂｓ】
（Hargreaves&O’Conner(2017）を基に秋田加筆修正）

- ●Before：園の保育の伝統や以前を知り学んでいる→伝統を踏まえつつ、こだわりすぎず、今の子どもたちに合った保育を考えることができる
- ●Beside：若い年齢の保育者や職員と近い→若手、ベテランとも近いので、何でも言い合える
- ●Between：いろいろな人々の中間にいる→園の文化を引き継ぎつつ、新たに考え、若手に渡すことができる
- ●Beyond：園を超えて、今保育の中で何が起こっているかにも関心を持つことができる→園を超えて、今の時代の保育を考えることができる



（保育ナビ 2019 年 12 月号より）

人と人をつなぎ、信頼関係を築く学び合う保育集団
今日のグループワークが、ここに網羅されている

＊自分も保育を行っているメンバーなので、具体的な助言をできる。一緒に考え、行動できる。
＊園の文化を受け継ぎつつ、新たに考え、若手に渡すことができるのは、専門家としてのミドルリーダー

園づくりのことば
～保育をつなぐミドルリーダーの秘訣～

「ミドルリーダー」として工夫しているところ、実践の知恵、コツを 27 個の秘訣としてまとめたもの

井庭崇・秋田喜代美　編著　野澤祥子
天野美和子　宮田まり子　著
丸善出版　2019 年 7 月 31 日発売

３つのグループ
① 保育者が成長できる環境を作る　１～９
② 人をつなぐことで、子どもが育つ場をつくる　10～18
③ 保育についての既成概念をつくりかえていく　19～27

※マニュアルではなく、一つの解決方法
これをもとに自分の経験談、実践例、工夫などを話し合い、グループワークで出てきた課題への対応策を考える

ミドルリーダーが他の保育者と対話的な関係になるには…

実践の中にいるミドルリーダーが支え
■ミドルリーダーの心もちは保育者の心もちで
■自分らしく、あなた自身のやり方で

研修を現場で生かすために

取り組みを続けてみよう
新たにこんな取り組みをしてみたい

↓

研修を現場に返していこう

作成者　幼児教育アドバイザー
小川原　由美子

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

第３回ミドルステージ研修　令和２年１月 10 日(金)奈良市立飛鳥幼稚園

「協働的なリーダーシップ：日々の対話を大切にするために」
講師：奈良教育大学　准教授　佐川 早季子氏

前回までの研修での気づき

ミドルリーダーの役割として、**コミュニケーションを図ることが大切**である。

ミドルリーダーのベースとなる役割
・人と人とをつなぐ
・信頼関係を築く

人と人をつないでいくために私たちができることは何だろう…？

≪保育における感情労働≫
感情労働…イメージの中で「感情規則」にしたがって感情を制御・管理しながら仕事をしている職業
保育士は「明るい」「元気」が期待される側面と「冷静沈着」が求められる側面がある。保育者は、子どもに注意を促す際に真剣な表情を示したり、保護者あるいは同僚とのコミュニケーションの取り方を工夫したり等、様々な感情を使ってコミュニケーションをとる必要があるところで専門性が求められる。

≪保育士の情動知能の重要性≫
保育者は自分自身の感情についてよく知り、よりよくコントロールするスキルを身につける必要がある。
理由①ストレス軽減やバーンアウト(燃え尽き)の予防
理由②保育者の感情の在り方が乳幼児期の子どもの発達に影響を与える

≪保育士の組織や仕事の考え≫
保育士の「気持ちや立場を大切にしてくれる」配慮型リーダーシップが、“この園が好き”“今の仕事が好き”など仕事を続けていきたい要因と関係する（厨子・森下、2017）。

グループワーク　**人と人をつなぐミドルリーダーの役割を考える**
～事例を通しての話し合い～

事例１：【初任保育者】子どもの対応を話したいけど言い出せない
事例２：【中堅保育者】自分が思うような保育をやらせてもらえない
① それぞれの立場になって、気持ちを代弁してみましょう
② 対処法を考えてみましょう
どんな対処法をとりうるか、ミドルリーダーなりに考えてみましょう。

グループで話し合った内容を発表する。

【事例１より】

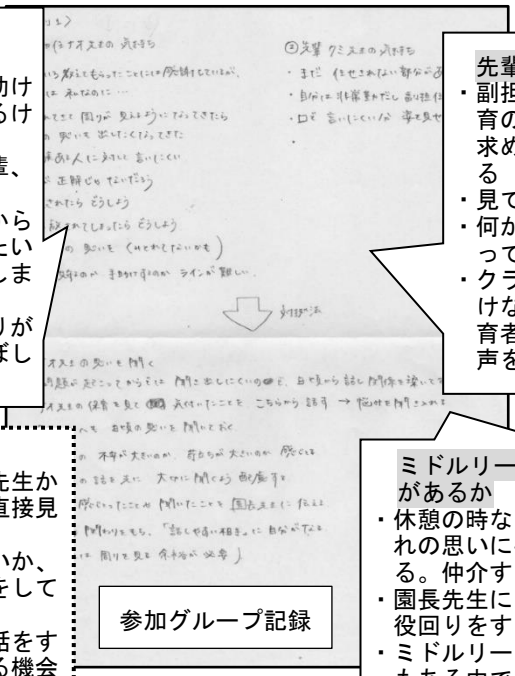
事例１　【初任保育者】子どもの対応を話したいけど言い出せない

初任保育者のナオ先生は、クラス担任の経験がある非常勤職員クミ先生とともに、４歳児クラスの担任を受け持つことになりました。主担任はナオ先生ですが初任保育者ということもあり、副担任のクミ先生に当初から園生活の流れや具体的な保育の仕方を教えてもらい、助けられていると感じていました。しかし、最近、気になることがあります。一つはクミ先生の声はナオ先生よりよく通り、子ども達はナオ先生よりクミ先生の言葉掛けによく反応します。また、クミ先生はとてもよく気がつき面倒見がよいため、困っている子どもを見ると、子どもが援助を求めてくる前に手を貸してあげたり、子どもが援助を求めてきたらすぐに対応してしまいます。ナオ先生は、子どもたちが自分ではなくクミ先生を頼るようになってきたことに不安を感じる様になりました。また、子どもたちに“もう少しがんばってほしいな”、クミ先生には“もう少し見守ってほしいな”と思うのですが、なかなか自分の思いを言い出せずにいました。

ある時、ナオ先生は、遊びが持続しない男児たちのために、段ボールで基地を作り用意しておきました。翌日登園して来た男児たちは、早速その基地で遊び始めましたが、気づくとクミ先生も入って、男児たちと楽しそうに遊んでいました。ナオ先生は自分の思いを理解していないクミ先生に苛立ち、悲しい気持ちになりました。

出典：砂上史子(2017)『保育現場の人間関係対処法』中央法規

初任保育者ナオ先生の気持ち
- 身近にいるクミ先生に助けてもらって感謝しているけど、担任は私なのに…
- クミ先生は自分より先輩、関係を崩したくない
- 自分が用意した環境だから自分が引っ張っていきたい
- クミ先生に見放されてしまったらどうしよう
- クミ先生の子ども関わりがクラス運営に影響を及ぼしてきている　　等



参加グループ記録

先輩副担任クミ先生の気持ち
- 副担任として自ら気づいて保育の援助をしたり、子どもの求めに応じてきちんと対応する
- 見て学んでほしい
- 何かあったらクミ先生から言ってくれるだろう
- クラスのこと話をしないといけないと感じているが初任保育者で余裕がないナオ先生に声をかけられない　　等

対応ポイント
- 不安を感じているナオ先生から話を聞いたり保育を直接見たりして状況を把握
- クミ先生が疲れていないか、どんな思いでサポートをしてるか把握
- 園内外の別の保育者に話をする、話を聞いてもらえる機会をつくる
- クラス運営、子どものことを定期的に話し合う機会をもつ
- 双方の保育者に気遣いそれぞれから様子を聞く　　等

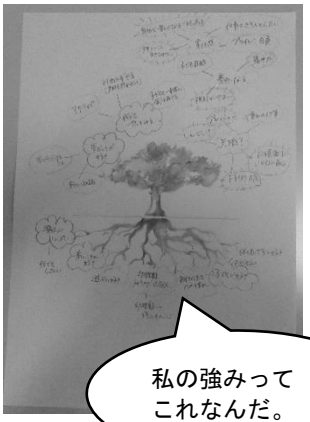
ミドルリーダーとしてどんな対処法があるか
- 休憩の時などに双方と話をしてそれぞれの思いに共感し互いの思いを伝える。仲介する
- 園長先生に２人のことの様子を伝える役回りをする。
- ミドルリーダーであるが自分のクラスもある中で全部をするのは難しい間をつなぐ役割をする　　等

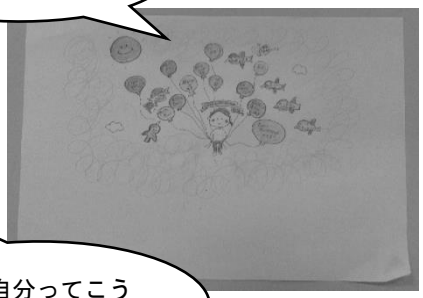
コミュニケーションをとる際、上下関係がある中では<u>非主張的（相手のことを気にしすぎて自分の思いを伝えられない）</u>な自己表現に陥りやすいが、<u>アサーティブ（自分と相手の両方を考えて伝える）な自己表現</u>をすることで、相手のことも考えつつ、自分の状況も伝えられる。お互い爽やかなコミュニケーションをとっていくことを意識することが大切。

個人ワーク　**自分らしいミドルリーダー像を探る**

台紙（無地・木）に鉛筆や色鉛筆を使って自分の保育者としての特徴を描いていく

・「保育者としての自分」の特徴…強味、弱み、得意なこと、鍵となる出来事や影響を受けたことを示しながら描く。
・一体自分はどんな人間？自分らしさやスタイル、大事にしたい考え方、実践してみたいことを描く。
・「保育者としての自分」の特徴…強み、弱み、等はミドルステージにいる自分のスタイルや実践にどのようなインパクトを与えたのか？





私らしいって
これだ！

私の強みって
これなんだ。

今の自分ってこう
なんだ！

全３回のミドルステージ研修を通しての振り返り

①若手や同僚に対してどんな存在でありたいか（他者視点）
②自分の「強み」や「大事にしたい考え方」は何か。

この２つの交わるところに<u>自分らしいミドルリーダー像</u>があるのかもしれない。

自分らしく、自分自身のやり方で、保育を探求していきましょう！

≪全３回を通して受講された方の感想≫

・自分自身がミドルリーダーとして園内でどのような役割をすべきか学ぶことができた。同時に自分らしいミドルリーダー像はどのようなものか少しずつ思い描けるようになった。
・他園の先生と話し合って意見を出し合う中で、ミドルリーダーとしての役割の重要性、コミュニケーションの大切さを感じたと共に、自身の立場の大切さを考えていく場でもあった。ミドルリーダーの思いを大切に進めていきたい。
・グループワークが多かったので、実際に自分の言葉で意見を伝えていく中で、ミドルリーダーとしての立場で大切なことや、考えが整理され実践することができてよかった。
・最初はまだまだミドルリーダーなんてと思っていましたが、３回研修させていただいて、前向きに努力しようと思えるようになりました。

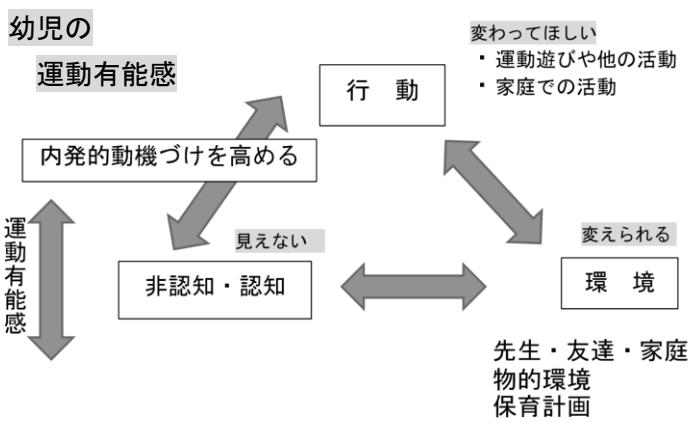
作成者　幼児教育アドバイザー　宮﨑　敦子

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

ミドルステージ実践研修　令和元年９月５日（木）帝塚山大学体育室
後援　帝塚山大学

講演　**「運動遊びと他領域とのドッキング遊び」**
講師　帝塚山大学　教授　岡澤　哲子氏

広義の「遊び」＝「生きること」
「遊びを通して」というが…遊び以外のもので置き変えられない。
遊びそのものが生きること
★高い遊び能力を持つ人間を育てることは重要な教育の目的！



☆受容感＝守られている・認められている
☆有能感＝できる（にちがいない）
☆自己決定感＝自律的である

幼児期は様々な運動パターンがある遊びが適している！
基礎的運動パターン
（移動運動・姿勢制御運動・操作運動）
＋
空間的制御（位置・方向）
時間的制御（順序・タイミング）
力量的制御（力の強さ）

幼児の運動有能感の特徴

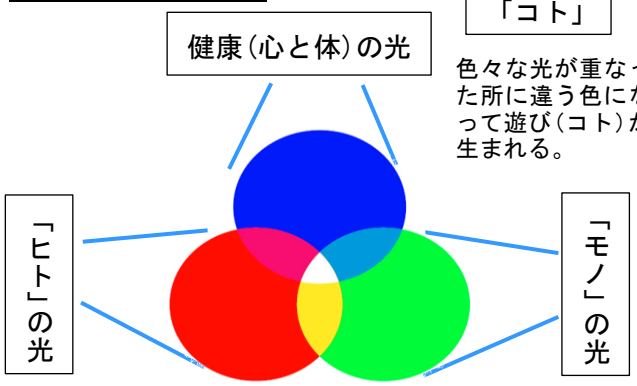
見えないものが形成される（非認知）
運動有能感＝受容感＋有能感

受容的な応答・具体的に
褒める
認める・励ます
共感する・受け入れる
内発的動機付けを高めます。

保育を探求する面白さと出会うには保育者も内発的動機づけで保育する。
（保育そのものが楽しい！）

保育を探求する面白さ！

領域の光を当てる



保育とは…子ども達に「光」をあてて色々な色の光で光れるように応援する営みです。遊びという真っ白な光の中で３つの色に近づいたり離れたりしながら気づき、試し、驚く。
そして、今日はどんな色を見つけるのかな？どういう風に見つけるのかなと想像する！交じり合うのも楽しみ！それが**保育の醍醐味**です！　（岡澤先生より）

ドッキング遊び

☆アイスブレーキング

背中合わせになり、「以心伝心」２手拍子で振り返る。おなじ一方向から見るとOK!

☆シンクロナイズドスキップ

楽器のリズムに合わせてスキップ。２人→４人→８人と増やす。ポイントは息を合わせてスキップする事。

☆ともだちトンネル

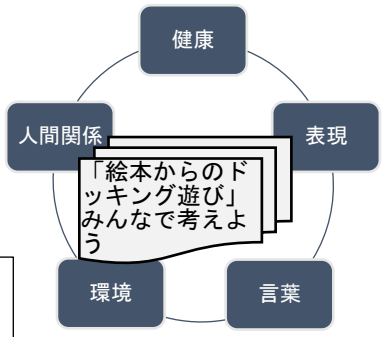
山型になりそのトンネルを友達が通る。全員したら終了。ポイントは友達の事を思いやる！

☆４人縄跳び

自分の縄と友達の縄の端を片方ずつ持ち自分が跳んでいる気持ちで縄を回す。リズムが自然と合ってきます。

☆ニコニコサーキット

両端からフープや、マットなどを超えてきて、真ん中で出会ったらニッコリや変顔でご対面！



絵本『しっぽ・しっぽ・しっぽっぽ』

岡澤先生に絵本を読んでいただいた後
「もし、しっぽが長かったら、どうやって遊びますか？」の問いかけに４人グループで色々な遊びの案を出しあいました。

＜受講者の感想＞

★光の三原色のように青、赤、黄の合わさった白の部分に、子ども達はどのように発見したのか焦点を当てていく、子どもが発見した遊びが大事であると感じました。
★スキップや縄跳び等、一人でするのではなく相手と合わせる心地よさや達成感が味わえ、内発的動機づけが高まると思った。まずは、保育者が楽しんで保育を毎日行っていきたいです。明日の保育に活かせる内容を教えてもらい有難うございました。

作成者　幼児教育アドバイザー　大山　昌子

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

第２回アドバンスステージ研修　令和元年９月 19 日（木）奈良市役所

グループ討議

ブロック別園内公開保育についての取組の共有・情報交換

カンファレンスの進め方について

☆　取り組んだこと　☆

・付箋を貼りながら視覚化する。
・写真を見ながら場面を共有していく。
・事前にどこを見てほしいかを伝える。
・公開保育をする担任の先生からの悩みを聞き、そこを中心に話し合う。
・ブロックで共通の「視点のポイント」を作成する。
・参観のポイントを研究主題から取り入れる。
・次に繋がる援助や環境構成を出し合う。
・後から見直しても分かるように A3 サイズでファイルに納める。
・子どもの姿と保育者の援助の意図を分析しながらまとめていく。

すでに公開保育を終えている園の先生の話を中心に進めていきました。

☆　難しいと感じたこと　☆

・園内の職員にも参加してほしいが保育をしているので、担任と他園の先生とのカンファレンスになった。
・参加人数が多くなると意見を出してもらえなかったり、共有する難しさを感じたりした。
・ポストイットのまとめ方
・進行しながら意見をまとめていくことが難しい。
・カンファレンスの時間配分

ブロック別園内公開保育をしてみて感じたこと

・他園から来てもらうことで、前向きに頑張ろうという意識に繋がった。
・自分たちの気付かないことを教えてもらい自園の環境や保育を見直すことができた。
・保育園、幼稚園、こども園のいろいろな先生、また他学年の先生から意見を聞くことができ、お互い良い刺激になっている。
・公開保育をした先生の悩みを解消するきっかけになった。
　また、保育することへの自信となっている。
・少人数でゆったりと話し合いができた。
・アドバイザーの先生から違う視点で話を聞くことができてよかった。
・他園の副園長先生のカンファレンスを見ることができ、どのように進めているか知ることができた。

開催のための工夫

・近隣園なので朝から保育を見て、一度解散して降園後にカンファレンスを行った。
・乳児保育を知ってもらう機会にするため、夏休みに実施し幼稚園の先生が参加しやすいようにした。

講演　「ブロック別園内公開保育企画・運営について」

講師　奈良教育大学　教授　横山　真貴子氏

1、「協働型」園内研修を始めるにあたっての知恵と工夫

リラックスした雰囲気

①安心感を高める工夫
⇒日常の雑談の中からテーマを拾う
　話しやすい環境をつくる、茶菓を用意する
②誰かが語り合いを促す役割を担う
⇒保育者総合の相互のコミュニケーションを促す
③子どもの姿を語ることに軸足を置く
⇒結果（結論）を導き出そうとしない・ゆっくりと語り合うことが大切

・園内研修では事前に視点を伝えておく方法や今、困っている所をテーマに研修してみると、答えやヒントがみつかることも。

園内研修の醍醐味
子どもの姿に対する色々な見方、多様な意見や解釈が数多く示されるところ！

2、子どもの姿を語る研修にするには（目的）

①子どもの姿を出発点に、率直に話し合う
②ゴールを定めず、少人数のグループで話し合う
③研修の目的に立ち返る
④結果を出すことにとらわれない（結果が出ない事を恐れない！）
⑤コーディネーターの活動（役割）を見直す
・リラックスした雰囲気をつくる
・経験年数が短い保育者から発言する
・終了時間を意識して、協議した内容をまとめ次の協議に移る
・予定していた内容が終わりそうにないときは、終了の決断をする事も大事

3、子どもの姿を語る際に気を付ける事は？

・肯定的なまなざしで子どもをとらえる
・講評的なまとめをやめる
（答えは１つではない。色んな見方で子どもの理解を広げていく場である。）

4、当日の進行

・ゆったりと安心できる雰囲気
・「今日はいいと思ったことだけを出し合おう！」
・ネガティブな発言が出ない研修内容にする
・発言したそうな表情を見逃さない
・若手保育者から発言してもらう
・**オープン・エンドの研修を心がける**
　正しい答えを求めようとしない、
　何か形にまとめようとしない

園内研修は
・明日からの保育をまた頑張ろう！と思える場。元気をもらって帰る場である事が大切。
・各園独自の園内研修ヒストリーを作りましょう！

5、明日の保育につなげるために

・目に見えない些細な成果の蓄積が明日以降の保育につながる
・参加する保育者が自分の保育の良さに気づき前向きになる園内研修に

作成者　幼児教育アドバイザー　　大山　昌子　　宮﨑　敦子

研修での学びのまとめ　幼児教育アドバイザー作成

第３回アドバンスステージ研修　　令和２年１月 23 日(金)
奈良市立飛鳥幼稚園

グループ討議　ブロック別園内公開保育を通して・・・

１．他園から参加することによる効果

・多様な考えを知る
・他園の先生の気づき→普段気づかないところに気づく、よい学びの機会
・園種が異なる→新しいアイデア、異なる考え方
　→視野が広がる→次への意識
・３～４園の人数が適当（少人数で話しやすい、気軽に参加）
・開催までの準備が職員同士の関係を深める→園内の結束力（関係づくり）
・自園では気づかないことを認めてもらい自信となる
　→担当者だけでなく園全体の自信となる
・今、自分が保育の中で行っていることの意味づけ、次の保育への意欲つながる
　→自信
・新しい観点、視点、活発な意見交換→刺激
・他園のカンファレンスを知る機会（副園長）
・乳児保育を知る機会
・近隣園との情報共有
・適度な緊張感、園全体で保育内容や環境等を見直す機会
・もらった意見から自分の保育を振り返る、見直す→保育が変わる

新たな視点やアイデアをいただくことでプラスになる！ → 保育の質の向上へ

２．園内研修を進めるうえでの工夫

・自分の保育を活かせる観点の設定
・ポストイットなど視覚化
・記録用紙を使って、ポイントをしぼっての話し合い
・写真を使ってのカンファレンス
　→意見が出やすい
　〇当日見ていない先生にも共有できる
　〇前日、以前からの写真を撮り、プロセスを見せることもできる
・話しやすい雰囲気づくり
　〇質問を投げかけ、若手も話しやすいように
　〇否定しない→受け止め共感
・カンファレンスの時間帯の工夫
　〇公開保育後、昼食時に園に戻り、降園後に時間を持つ
　〇カンファレンスまでの待機時間中、ドキュメンテーションの掲示などの工夫

記録用紙　ポストイット　写真　模造紙・ホワイトボード　付箋　ビデオ → 可視化

３．園内研修を終えて園や職員の取り組みの変化

・園全体で保育のふり返りを行い、保育内容や環境を見直す機会へ
・担当保育者、園全体で自信につながり、より子どもにとって良い環境を意識した保育へ
・複数担任：話し合う機会を多く持つことができた→共通認識、共有

４．次年度に向けて課題

・人数が多すぎて、十分意見が聞き合えなかった
・園内ならではの研修も実施したい
・公開する年齢など、園内ではなくブロック単位で検討してもいいのでは
・日程調整が難しい
　→園数を増やして柔軟性を持たせる
・ブロック内の園数が少ないと参加者も少ない
　→園数を増やしてみては
・小規模園は園を離れにくい
・ブロック編成について
　〇大型園、小規模園混合→同じ規模の園
　〇近隣園→いろいろな園も見てみたい
・撮った写真を深めることが難しい
・園が互いに力量形成につないでいけるように

日程調整が難しいよね

柔軟性を持たせてみては？

有意義な学び合いの場大切にしていきたいね

講演

「ブロック別園内公開保育企画・運営について　～まとめ～」

講師　奈良教育大学　教授　横山 真貴子氏

【　園内研修の利点（坂田,2020）　】

●現場直結で生きたテーマを扱えること⇒実践への還元

※事実に基づくことの重要性
＝今の生きた状況に向き合う

子どもを見る目＝見取る力が大切

※対話の重要性
＝新たな事実に気づき、それを基に手立てを創る（学ぶ）相互的なプロセスが必要

みんなの意見を聞く→
私の子ども理解と違う意見の気づき

【　園内研修の目的　】

●保育の専門性の向上
　⇒園内→ブロック内→奈良市

●園内での同僚性の向上（黒澤，2016）
　⇒チーム文化・同僚性
　⇒園内→ブロック内→奈良市

専門性を高めつつ、
同僚性を高めていく
＝保育力、チームワークの向上へ！

【　保育の専門性（岡　健，2020）　】

●発達の理解（⇒**ねらい**）

●教材や素材遊びの構造・環境構成等に関する知識（⇒**手立て**）

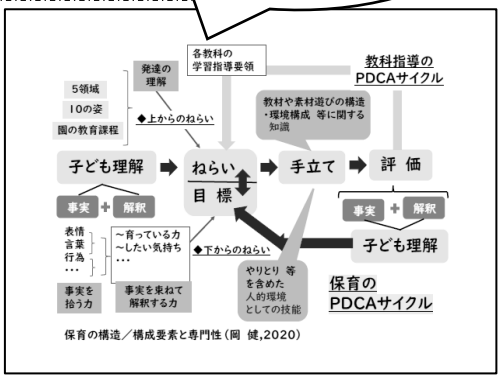
●やりとり等を含めた人的環境としての技能（⇒**手立て**）

●事実を拾う力（⇒子ども理解）

●事実を束ねて解釈する力

（⇒**子ども理解、ねらい**）

子どもを見るときに
どこに着目して・・・
そこに学びがあるのか？
どんな力が育っているのか？



保育の構造／構成要素と専門性（岡 健,2020）

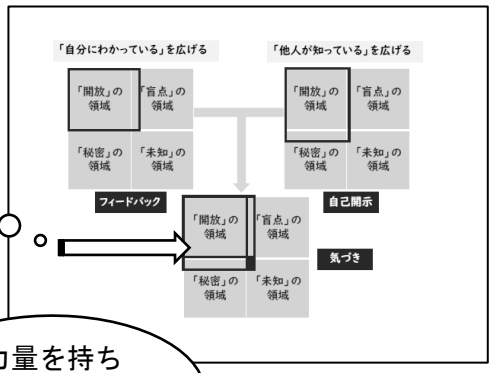
【心理学の観点から・・・】

●ジョハリの窓（Johari Window）

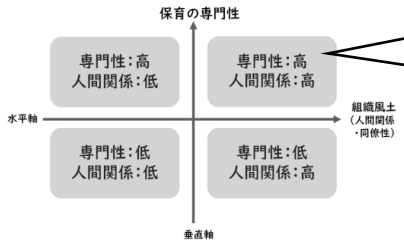
	自分にわかっている	自分にわかっていない
他人にわかっている	開放の窓 「公開された自己」 （open self）	盲点の窓 「自分は気がついていないものの、他人からは見られている自己」 （blind self）
他人にわかっていない	秘密の窓 「隠された自己」 （hidden self）	未知の窓 「だれからもまだ知られていない自己」 （unknown self）

未知の窓＝可能性の窓
公開保育により見えてきたこと
新しい気づき＝自分たちでは気づかない新しい気づき
園から少し広げて、ブロック研へ…
未知の窓を開いていこう！

ココの部分を
増やしていこう！



状況整理のための方向図



力量を持ち
チームワーク
がとれている

客観的に見て
どこに力をつけていく
かを考えていこう

作成者　幼児教育アドバイザー　天目淳子・小川原由美子

４　１年目幼児教育アドバイザーによるカンファレンス進行についての自己分析

カンファレンスを進行した幼児教育アドバイザーによる自己分析(Aグループ)

場所　奈良市立西大寺北幼稚園
日時　10 月 29 日

テーマ「夢中になって遊び込む子どもの育成をめざして
～心が動く環境と援助について～」

＜自己分析＞

カンファレンスを録音しておき内容を聞きなおしてみた。

・いくつかの自分の癖や欠点が見えてきた。例えば「あのー」「なんか」「えっと」「ちょっと」という言葉が多く聞かれ、聞いている側が聞き苦しいと感じた。
・カンファレンスの参加者が発言した事に対し相槌をうつのに、「はい、はい、はい」「うん、うん、うん」と繰り返している。発言者には軽く受け流されたように聞こえたのではないか。
・進めるのと同時に、意見をボードに書かなければならない焦りから、出してもらった意見（参加者が言おうとした内容）を十分に受け止め切れていない。
・カンファレンスの前に「遊びこむとは？」という今日のテーマをみんなで共通理解する場を設けたのは良かったが、それをカンファレンス終了前にもう一度見直せば、より最初に確認したことが生きたのではないか。
・カンファレンスの終わりの方には、少しだけでも出た意見をまとめなければと思ってしまった。

録音した内容を聞き返してみるが、自分の言いたいことがまるで伝わっていない。まとめなのに、再び場面の状況説明になってしまった。カンファレンスではキーワードも沢山出てきたのにそれを活かせず、司会者が何を言おうとしているのか参加者にも伝わっていないと感じた。

これに対して改善策としては

※最後は、全員でホワイトボードを見ながら参加者から出た意見やポイントをみんなで共通理解する。

＜良かった点・感想＞

・最初に今日のテーマのとらえ方をみんなで共通理解した事で討議の柱がぶれにくかった点。
・カンファレンスの経験が少なく、未熟なのも十分理解しているので、司会を務めさてもらった事。

その中で良い点も、改善した方がいい点も指導頂けたので次にいかしていけると感じた。

・カンファレンスをするまでの期間、自分なりに色々な本や資料を読みながら「遊びこむとは？」の意味を学びなおし、自園の環境と援助について見直すきっかけとなった。
・自分のカンファレンスを聞きなおす事で弱点（＝ポイントをまとめる力の無さ）がよく理解できた。要点をまとめる力、人に伝わりやすい話し方や、参加者に理解しやすいカンファレンスの仕方、誰がみても分かりやすい表記の仕方をこれからも他の人のカンファレンスを参考にし、学んでいきたい。

カンファレンスを進行した幼児教育アドバイザーによる自己分析（B グループ）

場所　奈良市立都跡こども園
日時　11 月 11 日

【カンファレンスをするにあたって事前準備・意識したこと】

〇時間配分　話し合い 30 分　　まとめ 10 分

〇カンファレンスの流れ

①今日の話し合いの視点を伝える「４期の姿」「10 の姿へのつながり」
②子どもの姿を出し合う（遊びから）
③10 の姿の繋がりについて話す（10 色ペンで色分けしていく）
④明日へと繋がるヒント→期の姿に戻していく“折り合い”“協同”
（・どのような環境構成、援助が必要か　・自園にもちかえってできることは？）

〇全員が発言できているか

〇うなずきながら共感していく。

【自らの傾向と気づき】

今日のカンファレンスの進め方の説明

（カンファレンスより一部抜粋）〇自分の発した言葉　☆気づき

〇　今日は５歳児さんの都跡こども園の子どもたちの姿を見ながら（えっと）４期の特徴…姿として「友達と折り合いをつけながら～進めていく時期」といのが奈良市の（えーっと…）バンビーノの方で４期の姿として書かれています。
（…で、えっと）都跡こども園の一日のねらいというところが「友達と共通の目的に向かって・・・取組む」というところで、そのねらいに（えーっと…）４期の姿を照らし合わせながら（えっと…）子ども達の姿や環境や援助を考えていけたらなと思っています。
　そして（えーっと…）その姿というのが（えーっと）幼稚園教育要領や保育所保育指針（…っと、）こども園などででている幼児期の終わりにまでに育ってほしい 10 の姿への繋がりということで、実際この今日遊んでいた子どもたちが、10 の姿に…どんなところにつながっているのかな、どんなところに…繋げていくために必要な（あのー）環境構成や援助また（えーっと…）明日に繋がっていく…繋がる…明日の成長を促すためのヒントなどを考えていけたらいいのかなというのをみんなで考えていけたらいいと思いますのでよろしくお願いします。

☆話し始めで緊張し、伝えたいことを頭の中で整理しきっていないまま伝えようとしているので「えーっと」など詰まりながら話している。

〇　そしたら、まずはみんなで今日の遊び、子ども達の実際の姿であったり環境構成であったり（えーっと）保育者の援助であったりていうのはあったりというところで、黄色の付箋のところをみんなで出し合っていけたらなと思います。そのあとにみんなでこれがどういう 10 の姿に繋がっているのかなというのをみんなで考えていきたいと思います。では、子どもの姿、どんなことでもいいので出していけたらと思います。先生どうでしょう？　　〈隣のＡ先生にふる〉

☆今日のポイントを伝えたことで安心し、落ち着いて話し出している。事前に考えていた流れに沿って進め出す。

子どもの姿について　黄色の付箋を出し合う

〇カンファレンス中の様子と自分の言葉、行動　☆気づき

〈A先生の話を受けて〉

〇(少し自分の見たことを伝える)他に何か同じ様に研究所のところで気づいたことありますか？

〈B先生が話し始める〉

〇(B先生の話した内容に共感した後、C先生のポストイットを見て)C先生どうですか？

〇D先生は？(C先生の後すぐにD先生にふる)

〇(D先生と同じところに共感したことで)自分のポストイットの話をする。

〇他のところもみていきましょうか？他に見ていたところありますか？どうですか？
(意見がでないので、自ら鉄棒の場での話をする。
記入したポストイットを各自たくさん持っているのを確認する。)

〇ほかの遊びあります？(周りを見てまだポストイットがあるB先生の方を見て)もっていますね？どんどん出してくださいB先生どうですか？

☆ポストイットを出してもらうごとに相手に共感したり自分の意見を付け加えたりしながら次の人に話を振っている。

☆話を展開しようとしとしているが参加者が出しにくそうにしている。そのため、自分で話し出すか指名して答えてもらっている。

〈B先生…研究所のところがおもしろかったので…その隣でしていたアスレチックの話をする。〉

〇運動遊びのところが出だしたので、運動遊びどうですか？リレーをしたり…何かありますか？黄色のポストイットまだ持ってますね。ここに限らずどうぞ出して下さい。

〈D先生に話をふる〉

〈D先生　砂場の話、その他の子どもの姿の話　環境の話〉

〇D先生の話を受けて“積み重ね”をキーワードとして出して答える。

〈A先生の話　友達とのやりとり、３歳児とのやりとりについて話す〉

〇A先生の話を受けて期の姿“折り合い”に返しながら答える。

〇C先生の話を受けて、遊びの継続、積み重ね　友達の姿を認め合う　意欲的という言葉をキーワードとして答える。

☆参加者の話している内容の中から4期の姿や都跡こども園の本日のねらいに返すように答えている。

10 の姿への話へ

〇場面を絞り、「10 の姿のつながり」へと話を展開していくが、参加者が最初にどのように答えたらいいのかとまどっている。答えてくれそうな先生を指名して話してもらう。ボードに 10 の姿のつながりで色分けしていく。

☆ボードに記入している時に間ができるため、沈黙ができる。途中からは、参加者同士が意見を出し合っているので、時々共感しながら、記入する方に徹している。

まとめへ

〇明日へ繋げていくための話にしていこうとするが、意見がでないため自ら話す。話した後も沈黙ができる。他の先生に振って答えていってもらう中で他の先生も話し出している。

☆意見が出にくいため、自ら発することで意見を出してもらおうとしているが、話している本人も曖昧な意見になっている。
☆最後にもう一度“折り合い”“協同”という言葉を出して4期の姿に戻している。

【課題と対策】

・話始めは特に、伝えたいことを頭の中でしっかりと整理し、簡潔にわかりやすく伝える様にする。
・出すポストイットを限定してしまうような話の展開をしてしまっている時があるので、記入しているポストイットを安心して出してもらえるような話の展開の仕方や参加者のポストイットが手元に残らないように積極的に意見を出してもらえる進め方を探っていく必要がある。
・意見を聞いた後にホワイドボードに書いていく時に長い間ができてしまうことや、ホワイドボードへのまとめ方、可視化の仕方が難しいので、事前にある程度どのように書き表していくかをイメージすることや、いろいろな人の可視化の方法を見て学んでいきたい。
・次の話へと展開していったときに意見が出てこなくなるので、わかりやすくポイントを伝えることや、自分の意見をあらかじめ持っておくことまた、話してくれそうな人を見つけて振っていく。
・意見がでにくいだろうなと予想されるところこそ、自分なりの意見を持っておく必要がある。
・その日のカンファレンスに対して、何について話をするかを事前に自分の中で整理しポイントを出しておくことで進行していくときも意識していくことができる。
・一つの意見に対して進行する人が応答するだけでなく全体で意見が出てくる雰囲気つくりや進め方
・いろいろな意見が出る中で、話し合いを深めるために場面を絞って話し合いをする方法もある。
・意見を付けくわえながら話を進めるためには自分も子どもの姿をしっかりと見取り自分なりの意見を持っておかないといけない。
・事前にいろいろイメージしてカンファレンスに臨み、今回は自分のイメージした方向へと進めていくことができたが、そうでなかった時や予想外の話へと進んだ時に、臨機応変に対応できるように、今後もカンファレンスの回数を重ねる中で、他の先生の進め方なども参考にしながら経験を積んでいきたい。

５　スーパーバイザーによる支援訪問について

（１）１年目幼児教育アドバイザーによる振り返り

スーパーバイザーによる事前・事後の助言について
事前事後にアドバイスがあった方がよい （理由） ・客観的に感じた事を伝えてもらう事で次回の時に考えるきっかけになった。 ・他園での司会進行の経験が少なく、カンファレンスに関してはまだ行ったことがない。自分の進行の仕方に不安があるため、指導を頂くことで次に繋いでいくとができる。 ・アドバイスをいただくことで、自分のふり返りになり、次回につながる。 ・進め方や参加者の学びにどうつなげるかなどについて、力不足であると感じているので、アドバイスをいただき今後に活かしていきたい。 ・自分で反省するだけではなくて、アドバイスをいただくことで、次のカンファレンスに活かしていきたいと思うから。 ・カンファレンスを進める事に必死で、必要な事柄をポイントを押さえて話し合いが出来ているのか客観的な目で見て、判断し、助言を頂けたらと思う。 ・カンファレンスの進め方がよく分からず、不安を抱えていたので、事前にどんなことを意識したら良いか、また今回の進め方が客観的見てどうだったか、どの様なことを改善していったらいいか今後カンファレンスをする上で知りたい。
アドバイスを受けて
・カンファレンスの進め方について、力不足であると感じているので、アドバイスをいただき今後に活かしていきたい。 ・事後に助言をして頂いたが、自分の弱さに気づかされたり、スーパーバイザーの先生のかけていただいた言葉で不安でしかなかったカンファレンスが、前向きに考えられるようになったりした。 ・その日に向けての不安の軽減と実際の自分の進行等が客観的に見た時にどうだったか、今後に向けての課題や対策を教えて頂きたい。

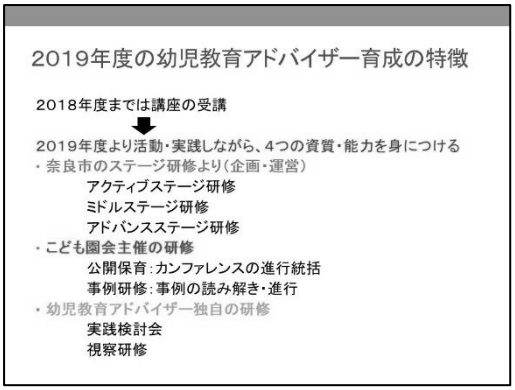
（２）スーパーバイザーより支援訪問後の振り返り

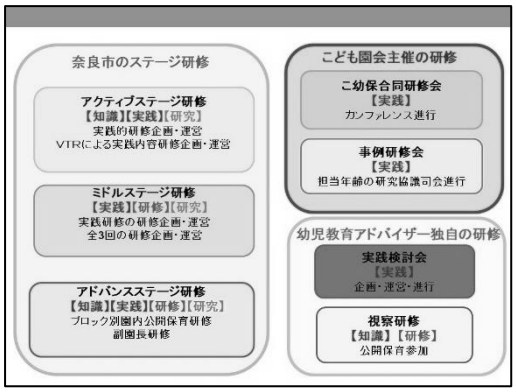
【カンファレンス進行の様子】
・担任の振り返りから始まり、参加者の声を聴く。園内公開保育だが保育を見てない職員もおり、アドバイザーが保育場面の写真を撮り掲示しイメージして意見交流もできた。
・年齢での発達及び一人一人のことをしっかり見て関わりをされているという点と、職員同士の連携を感じた。
・各遊びの場面を振り返り、子どもが楽しさを共有できる遊びの場であったかを中心に話を進められていた。子どもの心の動きや気持ちに寄り添い、保育者がタイミングよく声をかけ、子どもが自分の思いを自分なりの言葉で表現できるようにしていくことも、この時期に大切にしていきたい姿であることを認識し合えた。また、この時期に保育者が意図してどんどんさせてしまいがちになるが、一つの事にじっくりと取り組んだり、その事を思う存分楽しませたり、させることの意味（どんな力につなげたいのか、そのことをすることでどんな力が身につくのか等）を見極めていくことも大事である。３歳の発達の道筋を理解し、急がず「できた」ことの喜びを十分に味わえるようにしたいことを学び合えた。
・学級全体の製作活動では、保育者が導入でパネルシアターなどを使って子どもの興味付けをし、イメージを広げることで、製作の目的がわかりやすくなり、個々が楽しんで取り組めることを共通理解した。
・カンファレスの中で、今日の保育、子どもの様子をポストイットで各園の参加者に記入して頂き意見交流する。参加園の自分のクラスの子の姿を振り返り支援児への関わりの悩みを吸い上げていたり、参加者の声を通してポイントを絞って進行していた。

【カンファレンス後アドバイス・助言】
・日々の保育の振り返り、担任同士の連携、やさしく子どもに届く言葉かけ、子どもの姿をしっかり見て気持ちを受け止め待つ姿勢など保育者間でのどんな子に育てたいか？のねらいが明確で連携をとり子どもに関わっていた。
子どもたちは先生の姿見て育っている。日々の積み重ねが大事である。保育者間の連携、日々の振り返りができる時間を作るように心がけてほしい。園内研及び日頃の部屋入りの中での気づきをどんどん発進してほしい。
・話しやすい雰囲気づくりに努めながら、参加した保育士が発言できるようにされていた。
・自由選択活動と共通経験に分けて、でた意見やカンファレンスを通して分かったことを整理して、みんなで共有しやすいよう図式化しながら、話し合いを進めることができていた。
・集団としての子どもへの関わりも担任と支援担当職員との連携を大切にすること。
アドバイザーとして学ぶ姿勢もあり前向きな姿が見える。又副園長として各クラスの保育指導も含め職員と保育について語りあい振り返り、日ごろの積み重ねが大切なので職員との話し合いを深め、保育・教育の充実につとめてほしい。
【事例研修進行の様子】
・お互いに質問しあい、書き手の思いを確認しながら、丁寧に１つずつの事例の内容を深めていた。
・保育をすすめるにあたり、こだわるべきポイントを抑えてまとめていた。
・笑顔を絶やさず話しやすい雰囲気と、参加者が受け入れてもらっているという居心地の良さが感じられた。
・環境構成、どのようなタイミングで準備すべき等の問題意識をもって話し合いを進めていた。
・話しやすい雰囲気があり、参加者が構えずに、自分の思いを語っていた
【事例研修会後アドバイス・助言】
・４つの事例の共通項をまとめるのは難しかったと思う。
・初めて事例を書いたという保育者もおり、本人から聞いてみてわかることが多かったと聞く。傾聴と共にアドバイスをしながら、皆の意見を集約していたが、参加者の経験値が違うために、事例研修のやり方の最適解はわからない。副園長先生達、アドバイザーのシビアな検証が次の研修に活かされてくる。事例に、保育へのときめきが表現できればと思う。
・事例の内容は、本人から聞いてみてわかることが多かったと聞く。参加者の経験値が違うために、事例研修のやり方の最適解はわからない。副園長先生達、アドバイザーのシビアな検証が次の研修に活かされてくる。事例に、保育へのときめきが表現できればと思う。

６　幼児教育アドバイザーによる実践総括

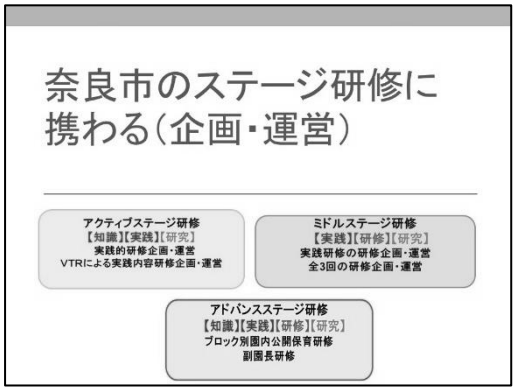
＜2019 年度文部科学省「幼児教育推進体制の充実活用強化事業」
～育ちを支えながら、自ら育つ～

	2019 年度文部科学省 「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」 ～育ちを支えながら、自ら育つ～
	私たち5名の1年目幼児教育アドバイザーは、カリキュラムの理念と内容に関する専門知識の保有としての知識をはじめ、実践・研修・研究という4つの資質・能力を兼ね備えた幼児教育アドバイザーになるのと同時に、この4つの資質・能力を経験年数ごとに段階的に見につけ、力量を備えた人材育成に向けて、資質・能力向上のための研修を実施する研修サポーターとして研修を重ねてきました。
	2019年度の幼児教育アドバイザー育成の特徴としては、それまでは4つの資質・能力に沿った講座を受講していましたが、今年度は、幼児教育アドバイザーとして活動、実践をしながら4つの資質・能力を身につけていくというものでした。その一つは、奈良市のベーシックステージ、アクティブステージ、ミドルステージ、アドバンスステージ、マネージメントステージの5つのステージ研修より、アクティブ、ミドル、アドバンスの3つのステージ研修の企画、運営に携わる。そして、こども園会主催の研修でカンファレンスの進行統括、事例の読み解きや進行を行う。また、幼児教育アドバイザー独自の研修として、実践検討会を行うことと、視察研修に参加する。それらの活動・実践を通して、4つの資質・能力を身に付けるということです。



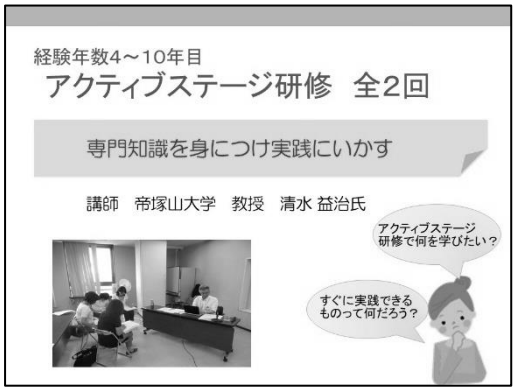
幼児教育アドバイザーとしての活動・実践とそこで身につける4つの資質・能力の関係は図のようになります。

今回は、私たちが携わった、アクティブステージ研修、ミドルステージ研修、アドバンスステージ研修と、幼児教育アドバイザー独自の研修として、実践検討会と視察研修について報告させていただきます。



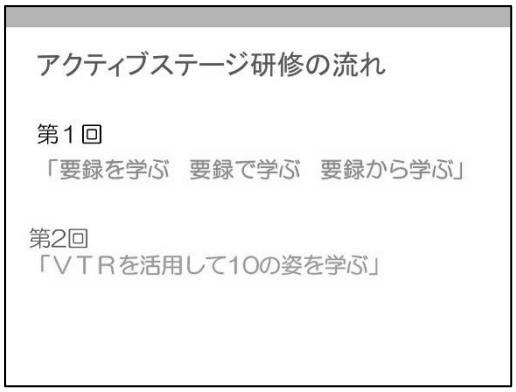
奈良市のステージ研修より、3つのステージ研修に携わりました。
園の保育実践におけるキーになる立場であり、いずれ、副園長という立場になっていく年代のステージである、アクティブステージ研修とミドルステージ研修は、国立・私立・市立の園が共に学び合いました。
そして、アドバンスステージ研修は、私たち自身、副園長として現在のステージです。
　この3つの研修について幼児教育アドバイザーは、研修の企画・運営、サポート的な役割として携わってきました。

それぞれのステージ研修で担当される学識経験者のスーパーバイザーの先生方の指導を受けながら、それぞれのステージにおいて、どんな力が必要か、研修を受けることでどんな力がつくかを探り、それぞれのステージでの研修内容を企画し、運営してきました。
そして、それぞれの研修ごとにまとめを作成し、どんな力がついたかや、研修での学びを参加者以外にも広げられるように、奈良市のホームページに掲載し、発信を行いました。
それではそれぞれのステージ研修での具体的な活動と学びについて報告させていただきます。



経験年数4～10年目のアクティブステージの先生を対象にした、この研修では、専門的知識をもっと具体的に学び、すぐに実践に活用できるような内容の研修を考えました。

講師は、帝塚山大学　教授　清水益治先生です。

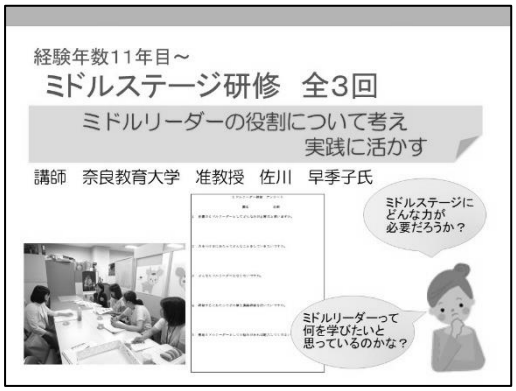


1回目の研修は、「要録を学ぶ　要録で学ぶ　要録から学ぶ」というテーマで、
園で記入する指導要録について、同じ年代の先生と一緒に悩みを出しあったり意見交換したりしながらお互いに学べるような研修内容を企画しました。

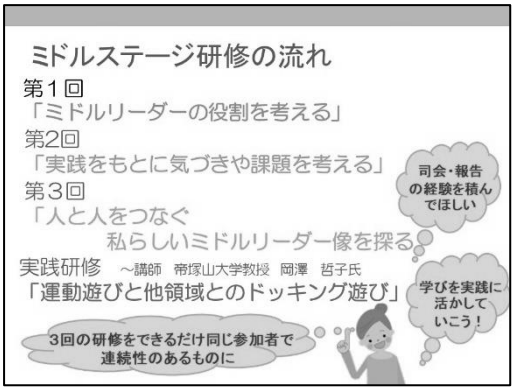
2回目の研修は「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」をそれぞれがしっかりと見取り、要録の記入にも活かせることができるような内容を企画し、「VTRを活用し10の姿を学ぶ」研修を行いました。

「10の姿について読み解く」ということで、
1回目の研修では、各園それぞれが持ち寄った要録を見せ合いながら、書かれている部分に対して10の姿のどれを伝えようとしたのか？
伝えたい事がより伝わる文章の組み方、具体例など、意見を出し合いました。
2回目はDVDを視聴し、その中で10の姿に結びつけられる場面や行動を取り上げ、どのように要録へ記載すれば、小学校へ正確に引き継ぐことができるか考えました。その中で要録は、小学校の先生にわかりやすく伝える事が重要だという事を確認しました。

2回の研修を終え、要録は、引き継ぐ小学校の先生方が「子どもの事を知り、子どものこれからの育ちや教育を支えていく」ための大切な資料である事を学びました。
子どもの育ちを支えるために、私たちは、園内で、日頃からの話し合いを充実させていく事。そして、小学校には、要録だけでは伝えきれない内容を、日頃の交流の中で伝え合い理解しあえるような関係づくりが必要である、と学ぶ事ができました。

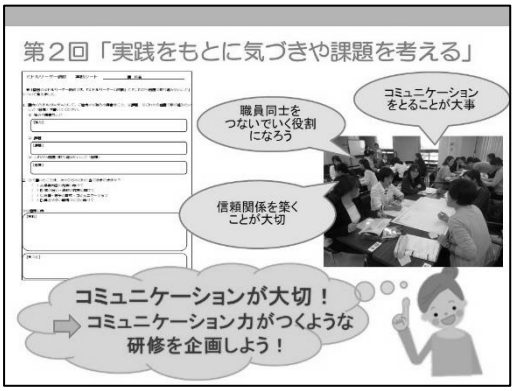


経験年数11年目からのミドルステージ研修では、「ミドルリーダーの役割について考え実践に活かす」ということで、ミドルステージにどんな力が必要かを考え、企画・運営に取り組みました。
講師は、奈良教育大学　准教授　佐川早季子先生です。参加者にはミドルリーダーとしてどんな力が必要だと感じているか、どんなことを学びたいか、どんなミドルリーダーになりたいか、悩みは？等、事前にアンケートをとりました。

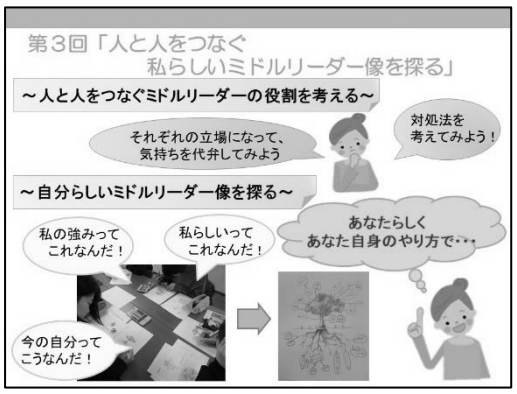


ミドルステージ研修の流れとして
１回目の研修は、ミドルリーダーの役割を考え、
２回目では実践をもとに気づきや課題を考えました。
３回目では、まとめとして人と人をつなぐ私らしいミドルリーダー像を探りました。3回の研修を連続性のあるものにと意識し、できるだけ同じ参加者になるようにお願いしました。また、今後、副園長として担っていく、カンファレンスの進行、報告、まとめる力につながるように、毎回グループワーク、まとめ、報告をする機会をもちました。そのほか、実践研修とし講師に帝塚山大学教授岡澤哲子先生を迎えての研修も行いました。

１回目の研修では、ミドルリーダーの役割について考えました。
若手にもベテランにも近い中間に位置し、経験も豊かで、必要な実践の知恵や力量を持つミドルリーダー。グループワークでミドルリーダーの心得を出し合いました。
１回目の学びを実践につなげ、２回目の研修に参加してほしいということで、実践シートを作成し、次回までに実践していただきました。



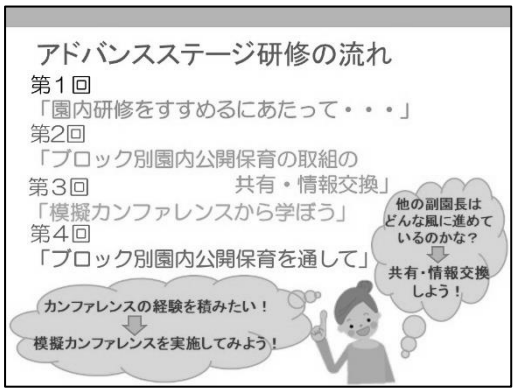
２回目の研修では、１回目の研修を踏まえて、自分の強み、課題を知り、自園で取り組みたい目標をたてた実践シートをもとに4つのグループに分かれて、実践して気付いたこと、見えてきた課題を話し合いました。どのグループからも共通して見えてきたことは、「コミュニケーションが大切」ということでした。
そこで3回目をするにあたり、コミュニケーション力がつくような研修を企画しました。



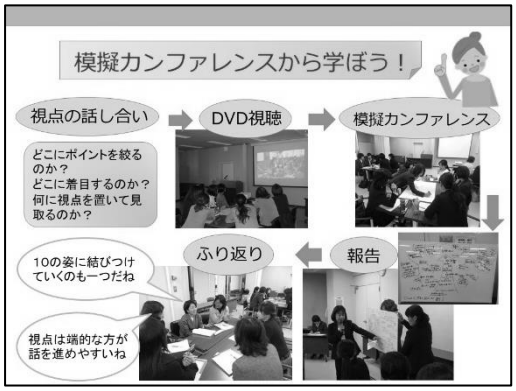
そして3回目では、「人と人をつなぐ私らしいミドルリーダー像を探る」ということで、「コミュニケーションを図ることが大事だという」2回目の研修の気付きをもとに、コミュニケーション力が求められる事例を通して、それぞれの立場になって気持ちを出し合い、ミドルリーダーとしてどんな対処法をとりうるか、話し合いました。
また、個人ワークを取り入れ、木の描かれた台紙に、色鉛筆を使って、「保育者としての自分」の特徴、強み、弱み、得意なこと、大事にしたいこと、実践したいこと･･･自由に描きました。自分の強み、今の自分、私らしいってこれだ！･･･といった、自分らしいミドルリーダー像が見えてきました。
私たちは、ミドルリーダーに自信を持って、自分らしいやり方で進んでいってほしいと感じました。

次に、副園長を対象としたアドバンスステージ研修についてです。
講師は、奈良教育大学　教授　横山真貴子先生です。幼児教育アドバイザーであると同時に副園長としての立場である私たちが、園内外での研修で携わることが多いのがカンファレンスです。しかし、実際行ってみると、意見をまとめることやカンファレンス自体に不安を感じていることもありました。

また今年度より、近隣園で参加し合う、小グループでのブロック別園内公開保育が実施されることになり、カンファレンスをする機会がさらに増えてきました。
そこで、アドバンスステージ研修では、カンファレンスの司会・進行・報告等のカンファレンスのノウハウの修得を目指す事にしました。

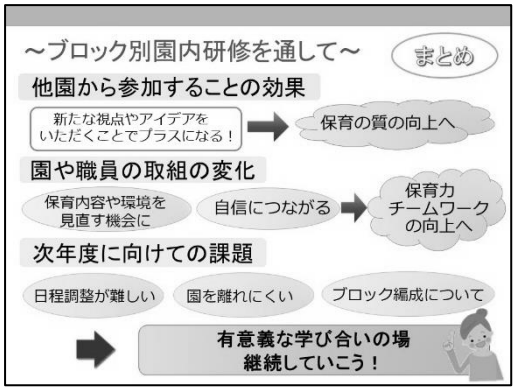


アドバンスステージ研修の流れとしては、1回目では、ブロック別園内公開保育を実施していく上で、園内研修の目的、進めるにあたっての話し合いを行いました。また、他のブロックや副園長がどのように企画・運営しているか、互いに知り、学び合いたいということで、2回目では、ブロック別園内公開保育の取り組みの共有・情報交換を行いました。
その中で、ブロック別園内公開保育研修や、事例検討会等で、カンファレンスを行う際に、ポイントの絞り方や進め方についての悩みや、まとめ・報告ってどうするべきなのか、といった声が多く聞かれ、3回目では、模擬カンファレンスを行い、学び合いました。4回目では、まとめとしてブロック別園内公開保育を通しての気づきや学び、課題を出し合いました。



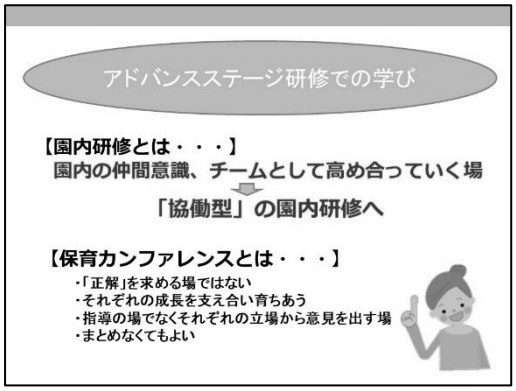
「模擬カンファレンスから学ぼう！」ということで、私たちが企画した第3回では、DVDを使っての模擬カンファレンスを行いました。視点を絞っての話し合いや、実践してみてのふり返りを行い、カンファレンスの進め方について学び合いました。

学び合いの場を持ったことで、「あーこれでいいんだ」「次はそういった進め方にしよう」と、自らを振り返り、次につながるものとなりました。



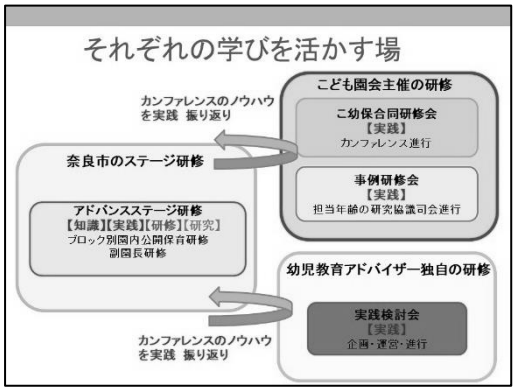
また、初めてのブロック別園内公開保育研修を終え、気付きや課題を出し合い、他園から参加することでの効果や、園や職員の取組の変化が、保育の質、チームワークの向上へつながることを実感しました。

課題はありますが、有意義な学び合いの場、継続していこう、と次年度に向けての気持ちが高まりました。



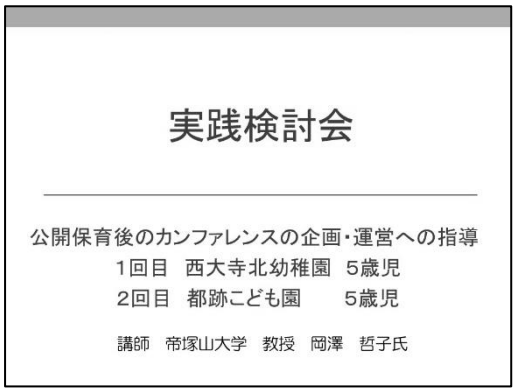
アドバンスステージ研修での学びとしては
園内研修とは、園内の仲間意識、チームとして高め合う場であり、協働型の園内研修にしていくことが大切であるということ。
保育カンファレンスとは、正解を求める場ではなく、対話の中でそれぞれの立場から意見を出し合い、支え合い、育ち合う場であるということを学びました。

私たちは、3つのステージ研修に携わり、実践していく中で、時には研修サポーターとして、指導や助言を行い、また、それぞれのステージに必要な力を探り、資質・能力を高めるための研修の企画、運営を行ってきました。
そういった中で専門知識を深め、幼児教育アドバイザーとしての必要な資質・能力を身につくことができたのではないかと思います。

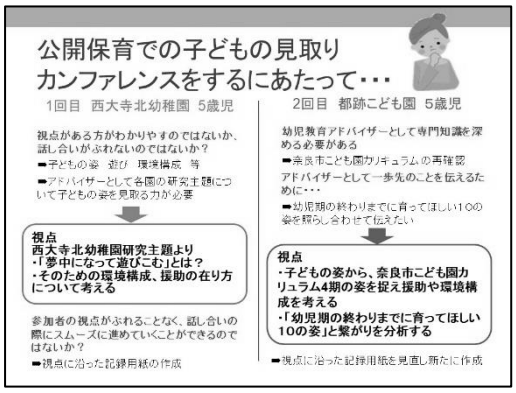


またそれぞれの研修での学びを活かす場がありました。
アドバンスステージ研修でのカンファレンスのノウハウの修得が、こども園会主催の研修や幼児教育アドバイザー独自の研修で役立ち、一つの研修での学びがそこで終わることなく、いろいろな研修に繋げていくことができました。

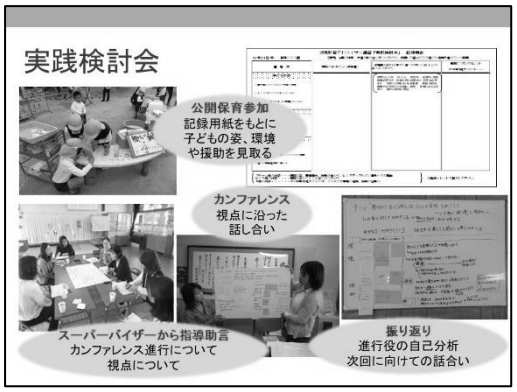
次は私たち幼児教育アドバイザー自身の資質・能力を高めるために行われた実践検討会について報告させていただきます。



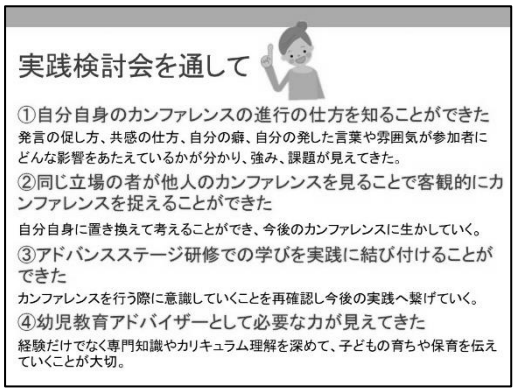
実践検討会については、1年目幼児教育アドバイザーが2年目幼児教育アドバイザーの在園している園へ行き、実際の保育を見て実践から見取ったことについて、カンファレンスを行い、それについてのから指導をいただくという内容です。講師は、スーパーバイザーである帝塚山大学教授　岡澤　哲子先生です。



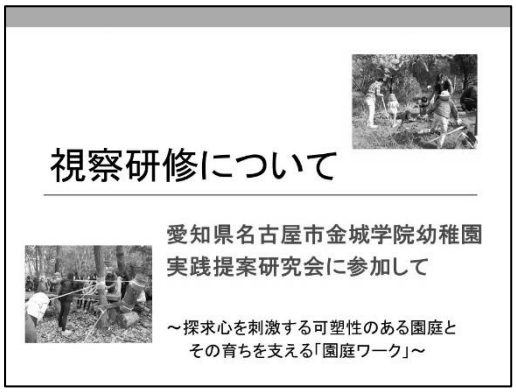
公開保育での子どもの見取り、カンファレンスをするにあたって、視点がある方がわかりやすく、話し合いがぶれなのではないかと考え、視点を絞ることにしました。1回目の実践検討会では、子どもの姿や、遊びについてなど検討していく中で、幼児教育アドバイザーとして、各園で取り組んでいる研究主題について子どもの姿を見取る力が必要ではないかと考え、公開園での研究主題にポイントを絞りました。その中で、書きやすい記録用紙の検討を行いました。
1回目を受け、2回目の実践検討会では、幼児教育アドバイザーとして今後カンファレンスを進めていく時には、やはり専門知識が必要であり、そのためには、奈良市こども園カリキュラムの内容を把握し、実践と結びつけていくことにしました。そして、さらに一歩先のことを指導、助言をしていくためには、ただ照らし合わせるだけでなく、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の分析も必要と考え、子どもの姿から、奈良市こども園カリキュラム4期の姿を捉え、援助や環境構成を考える」そして、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿との繋がりを分析する」という視点で行い、1回目で使用した記録用紙を見直し、新たな記録用紙を作成しました。



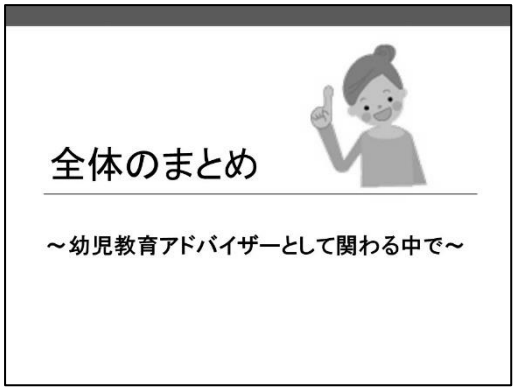
このようにして、実践検討会では、当日、公開保育に参加し、記録用紙をもとに子どもの姿や援助、環境構成について見取りを行い、視点に沿ったカンファレンスを行いました。
また、スーパーバイザーの先生から、実際のカンファレンスを振り返りながら、進行の仕方についてや、視点に沿った子どもの見取りについての指導や助言をいただきました。



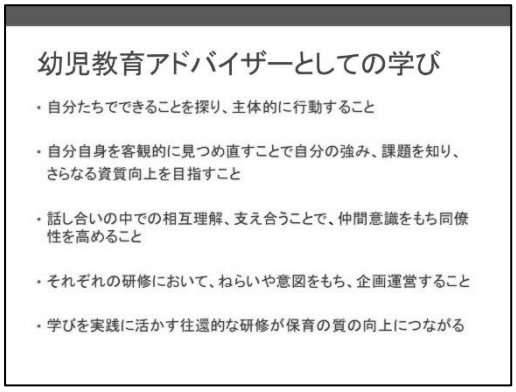
実践検討会を通しての学びとして、
1つ目は、カンファレンスの進行をした者は、自分自身のカンファレンスの進行の仕方を知ることができました。自己分析をしたことで、発言の促し方や、共感の仕方、自分の癖を知ることができ、客観的に進行の姿を見てもらうことで、自分の発した言葉や雰囲気が参加者にどんな影響を与えているか、自分では気づけないようなことを気づかせてもらうこともでき、自分自身の強みや課題が見えました。
2つ目として、進行役ではない参加者にとっては、他人のカンファレンスを見ることで、客観的に捉えることができ、そのことを自分に置き換えて考えていくことで今後のカンファレンスに生かしていくことができた。
3つ目は、アドバンスステージ研修での学びを実践として結びつけることができました。アドバンスステージ研修で学んできた、カンファレンスのノウハウを実践の中で意識して取り入れ、皆で振り返りを行うことで再確認することができ、今後の実践へと繋げていくことができます。
4つ目は、幼児教育アドバイザーとしての必要な力が見えてきたことです。視点を考える時や、カンファレンスをしていくにあたり、経験だけはなく、専門知識やカリキュラムの理解が必要だと感じました。そしてそういった知識と実践を結びつけながら、子どもの育ちや保育を伝えていく力が大切ではないかと感じました。



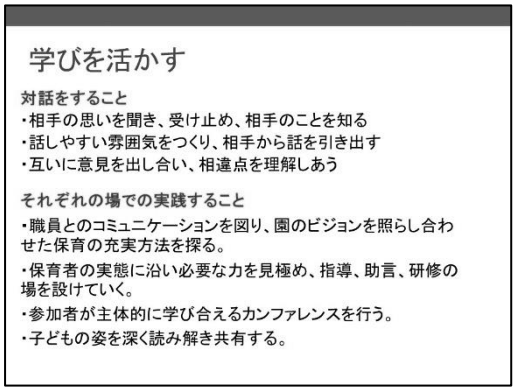
視察研修については、名古屋にあります金城学院幼稚園の、ソニー幼児教育支援プログラム実践提案研究会に参加させていただきました。金城学院は2019年に創立130年を迎える長い歴史と伝統をもちます。
金城学院の園庭は、子どもが主体で、どこを掘っても、どこに水を流しても、変形する事が許される「可塑性のある園庭」で、この日は、子ども、保育者、保護者、地域の方々と共に作りあげていく「園庭ワーク」が行われました。
自分達で園庭を創る事が出来る未完成な環境が、探求心を刺激し、あそびを継続させ、何度も繰り返し挑戦する事を可能にします。
これからの時代を生き抜く子どもを育てるために、私達も子どもと一緒に創り出す喜びを感じ、多様な人々と関わる中で育ちあう豊かさを信じ、つながりを大切にしていきたいと思いました。



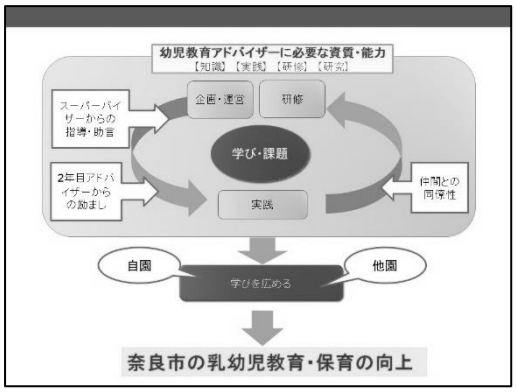
全体のまとめ
当初、私たち1年目幼児教育アドバイザーは、幼児教育アドバイザーとして
「自分たちにできるのだろうか」という不安や葛藤を抱えていました。
そういった中での始まりでしたが、スーパーバイザーの先生方の指導や助言、2年目アドバイザーの先生方のアドバイスをもらいながら、取り組んできました。



その中で、幼児教育アドバイザーとしての学びがありました。
自分たちでできることを探り、主体的に行動すること
自分自身を客観的に見つめ直すことで、自分の強み、課題を知り、さらなる資質向上を目指すこと
話し合いの中で相互理解を深め、支え合うことで仲間意識をもち同僚性を高めること
それぞれの研修において、ねらいや意図をもち、企画運営すること
そして、学びを実践に活かす往還的な研修が保育の質の向上につながるということが分かりました。



そして、それらの学びを活かしていく必要があると感じています。
私たちは幼児教育アドバイザーとであると同時に副園長という立場でもあり、その両方の立場で関わっていく中で、対話することの大切さを感じています。
相手の思いを聞き、受け止め、相手のことを知る
話しやすい雰囲気をつくり、相手から話を引き出す
互いに意見を出し合い、相違点を理解しあうということを意識しながら、日々の対話を大切にしていきたいと思います。
また、アドバイザーとして取り組んだ学びを、それぞれの場で実践していくことが、私たちの力量となっていくと感じました。
職員とのコミュニケーションを図り、園のビジョンを照らし合わせた保育の充実方法を探ること。
保育者の実態に沿い、必要な力を見極め、指導、助言、研修の場を設けていくこと。
参加者が主体的に学び合えるカンファレンスを行っていくこと。
子どもの姿を深く読み解き、子どもの育ちに繋がる、環境構成、保育をみんなで共有していくことを意識し、幼児教育アドバイザーとして、そして、副園長として実践していきたいと思います。



このようにして、私たち1年目の幼児教育アドバイザーは、スーパーバイザーからの指導、助言をいただきながら、研修を受け、企画・運営に携わり、実践していきました。
そこでの課題や学びを踏まえ、さらによりよい方向へと探りながら企画、運営に携わり、実践をする。そういった繰り返しの中で幼児教育アドバイザーとしての学びを深め、仲間との同僚性が高まり、幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質・能力を身に付けていくことができました。
そして、たくさんの人に支えられながら話し合い、実践を積み重ね深めてきた幼児教育アドバイザーとしての学びを、各園や、それぞれの研修の場で提供し支援していくことで、私たちだけの学びで終わらず、たくさんの保育者の学びへと広げていくことができたのではないかと思います。
このことが、奈良市の教育・保育に関わるみんなの力になり奈良市のすべての子どもたちに質の高い乳幼児教育を提供していくことにつながると考えております。
まだまだ未熟なところもありますが、共に学び合い、支え合った仲間と共に、これからも専門性を高め、奈良市の乳幼児教育、保育の向上に繋げていけるように努めていきたいと思います。

奈良市幼児教育推進委員（スーパーバイザー）

横山　真貴子　　佐川　早季子

清水　益治　　岡澤　哲子

柴田　春子　　清川　かつ美

鎌田　稔子　　井上　邦子

研　究　部　員（幼児教育アドバイザー）

天目　淳子　　大山　昌子　　小川原　由美子

宮﨑　敦子　　老田　紀子

田中　典子　　柳澤　典子　　児玉　純子

【事務局】

奈良市子ども未来部	部　長	真銅　正宣
保育総務課	課　長	大前　睦美
	主　任	高尾　美咲
	主　任	寺町　歩
		木村　惠美
		東井　薫
		福本　博子
		宮本　克子