

平成 28 年度 文部科学省委託「幼児教育の推進体制構築事業」

『幼稚園・保育所・認定こども園等を巡回して指導・助言等を行う
「幼児教育アドバイザー」育成・配置に関する調査研究』

持続可能な「幼児教育アドバイザー」育成のための体制構築と展開

— 実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発 —



平成 2 9 年 3 月

奈良市

本報告書は、文部科学省の幼児教育の改善・充実調査研究委託費による委託業務として、〈奈良市〉が実施した平成28年度「幼児教育の推進体制構築事業」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

新しい幼児教育を支える保育者の資質向上をめざして

今、わが国の幼児教育は、新しい時代を迎えています。「すべての子どもに質の高い幼児教育・保育を提供する」という理念のもと、平成27年4月から、子ども・子育て支援新制度が施行されました。また、平成29年3月末には、新しい幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領が告示されました。

奈良市では、これらに先立ち、平成27年3月に『奈良市立こども園カリキュラム（バンビーノ・プラン）』を策定し、同年4月より、市内こども園・幼稚園・保育園の全園に導入しました。いわば、新しい幼児教育の時代に適う質の向上に、いち早く取り組んできたと言えます。しかし同時に、課題もありました。10年を超える実践経験者の不足です。カリキュラムを活かし、質の高い保育実践を行うことができる保育者の養成が喫緊の課題だったのです。また、奈良市で培われてきた保育実践力をいかに次世代に継承していくのか、これも大きな課題となっていました。

そこで平成27年度に、文部科学省委託「幼児教育の質向上にかかる推進体制等の構築モデル調査研究」の指定を受け、「幼児教育アドバイザーの育成プログラムの開発：『奈良市立こども園カリキュラム』に基づく質の高い幼児教育に向けて」に取り組みました。その成果として、①15講座からなるセミナー（講習）、②自園や他園における活動実習、③途中経過を振り返る3回のスーパーバイズからなる幼児教育アドバイザー育成プログラムを完成させました。そして、12人の優れた幼児教育アドバイザーを輩出したのです。

この成果を受け、平成28年度、文部科学省委託「幼児教育の推進体制構築事業」の採択を受け、取り組んできたのが、本調査研究「持続可能な「幼児教育アドバイザー」育成のための体制構築と展開：実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発」です。平成27年度に完成させた幼児教育アドバイザー育成プログラムをより効果的に継続実施していくために、育成した幼児教育アドバイザーが次のプログラム受講生への学びのつなぎ手となって、共に資質を向上させていく研修方法を開発しました。また、任意団体（奈良市立こども園会）と協働して研修体制を構築することで、全市の保育者が互いに高まり合う研修を実施してきました。そして、今年度も8人の幼児教育アドバイザーが誕生しました。

大きく変わりゆく時代だからこそ、保育者一人一人が幼児教育の質の向上に向けて意識を高くもつとともに、互いに学び合い、高め合う協同体の構築が不可欠です。子どもたちが今を十分に生き、明日を生き抜く力を育むために、幼児教育アドバイザーを核として、私たちみな力が結集し、新しい時代の保育をともに創り出していきましょう。

平成29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

頁

第Ⅰ章 研究の概要

1. 奈良市における幼児教育の推進体制構築と展開について	… 1
2. 研究の目的	… 1
3. 研究の内容	… 2
4. 研究の取組	… 2
1) 幼児教育アドバイザー育成プログラム	… 2
2) 分析・評価	… 4
3) 先進地視察	… 4
4) 奈良市私立園の実態調査と園訪問	… 5
5) 研究集会	… 5
5. 研究組織	… 5
6. 研究体制構造図	… 6
7. 成果と今後の課題	… 7
1) 4つの資質・能力を効率よく習得する方策の検討（研修方法の開発）	… 7
2) 全市の実践者が相互に高まり合う研修体制の構築（全市展開の研修体制の構築）	… 8
3) 持続可能な研修体制の構築	… 8
8. 応用と発展	… 9

第Ⅱ章 幼児教育アドバイザー育成プログラム

1. 幼児教育アドバイザー講習	… 11
2. 幼児教育アドバイザー講習の実施	… 12
1) 『奈良市立こども園カリキュラム』に関する専門的知識	… 12
講座1 『奈良市立こども園カリキュラム』の全体構成と幼児教育の位置づけ	
講座2 『奈良市立こども園カリキュラム』の理念と内容	
2) 国の動向を見据えた奈良市の教育・保育のカリキュラム・マネジメント	… 15
講座3 『幼稚園教育要領改訂に向けて』内容の理解	
講座4 『保育所保育指針改訂に向けて』内容の理解	
講座5 『幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂に向けて』内容の理解	
講座6 『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント①	
講座7 『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント②	

3) 実践の指導：実践者・実践園への指導・助言	… 28
講座 8 実践者・実践園への指導助言の要点	
講座 9 実践者・実践園への指導助言の実際	
4) 実践の指導：カンファレンスの進行と統括	… 35
講座 10 カンファレンスの進行と統括の要点	
講座 11 カンファレンスの進行と統括の実際	
5) 研修の企画・運営と総括	… 44
講座 12 研修の企画	
講座 13 研修の運営	
講座 14 研究集会における研究成果の発表と評価	
講座 15 総括：実践研究における熟達過程の省察	

第三章 幼児教育アドバイザーの実践開発

研究テーマ：「学び合うために」～取得した専門知識を活用した実践と協働的な学び～

1. 研究テーマの設定理由	… 55
2. 実践研究	… 55
1) カリキュラム理解と要領指針の改訂から見てきたもの	… 55
2) 事例部会研修会の進行・統括	… 59
3) カンファレンスの進行・統括	… 67
4) 『奈良市立こども園カリキュラム』の解説を通して	… 71
5) 自園指導を通して	… 76
6) 研究集会の企画・運営	… 81
3. まとめ	… 83
4. 2年目幼児教育アドバイザーの役割	… 84
1) 保育所職員から幼稚園副園長へ配属された幼児教育アドバイザー	… 84
2) 保育所副園長歴3年目幼児教育アドバイザー	… 85
3) 幼稚園副園長歴4年目幼児教育アドバイザー	… 86
4) こども園副園長歴2年・幼稚園副園長歴2年目幼児教育アドバイザー	… 87

第四章 評価

1. スーパーバイザーの役割と評価	… 89
1) 行政職スーパーバイザーの役割と評価	… 89
(1) 保連携型こども園への再編・移行に向けての行政アドバイザーの役割について	
(2) 幼保連携型こども園への行政アドバイザーの主なサポート内容	

2) 園長職スーパーバイザーの役割と評価	… 90
(1) 他園での実習について	
(2) 幼児教育アドバイザーの育成について	
(3) 今年度の調査研究について	
3) スーパーバイズ（面接）	… 92
(1) アドバイザーの変容と評価	
(2) 考察	
(3) 成果と課題	
4) 幼児教育アドバイザー所属園による評価	… 95
2. 外部評価	… 96
1) 先進地視察	… 96
2) 奈良市私立園実態調査と園訪問	… 97
(1) 奈良市私立幼稚園・こども園・保育所の状況	
(2) 私立園への啓発と連携	
第V章 総合考察：成果と今後の課題	
1. 主な結果	… 101
2. 応用と発展	… 105
3. まとめ	… 105
(資料編)	
資料1 年間計画表	
資料2 年間実施内容	
資料3 平成28年度奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修体制表	

I 研究の概要

平成 28 年度 文部科学省委託 幼児教育の推進体制構築事業

持続可能な「幼児教育アドバイザー」育成のための体制構築と展開 — 実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発 —

1. 奈良市における幼児教育の推進体制構築と展開について

奈良市では「発達と学びの連続性を踏まえた教育の推進」を教育のビジョンに掲げ、「子ども・子育て支援新制度」が開始された平成 27 年度から順次、市立の幼稚園・保育所・既設のこども園を新たな「幼保連携型認定こども園」に編成する計画を進めている。平成 28 年度には、幼保連携型認定こども園を 9 園開園し、幼稚園・保育所・こども園のいずれにおいても、質の高い幼児教育を実施することを目指している。

これまで奈良市では、平成 22～26 年度には、文部科学省から「幼児教育の改善・充実調査研究」の委託を受け、幼保一体化を視野に入れ、幼稚園教員等保育者の幼児教育の実践における資質向上を積極的に図ってきた。その成果として、幼保合同の研修体制の充実や幼保の相互理解が格段に進むと共に、幼児期の教育と小学校教育の接続の在り方を定めることができた。さらに、平成 25～26 年度には『奈良市立こども園カリキュラム』（以下、「カリキュラム」）の策定を進め、平成 26 年度末に完成をみた。

一方で、奈良市における喫緊の課題の一つに、400 名を超える保育者のうち、10 年を超える幼児教育の実績経験者が不足していることが指摘できる。そこで平成 27 年度には、文部科学省から「幼児教育推進のモデル調査研究」の委託を受け、「カリキュラム」の研修を重ねながら、本市全域への質の高い幼児教育の普及、提供を目指し、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」の育成を進めてきた。

続く平成 28 年度は、新たに文部科学省から「幼児教育の推進体制構築事業」の採択を受け、さらなる幼児教育の質の向上と人材育成を目指して調査研究を進めていくこととなった。本調査研究では、前年度の「幼児教育アドバイザー育成プログラム」をミドル級の育成システムとして明確に位置づけ、実践をプログラムの核として、園内及び市研修ブロック間で保育者同士が相互に高まり合い、市全体として持続可能なアドバイザー育成の研修体制の構築を目指すこととした。

2. 研究の目的

本調査研究は、平成 27 年度に本市で開発・施行した「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を継続実施し、そこで育成した「幼児教育アドバイザー」やスーパーバイザーに、幼児教育アドバイザー受講者のサポートを委ね、継続的に人材育成を図る組織体制及び研修体制を構築することを目指す。具体的には、「幼児教育アドバイザー育成プログラム」において育てたい 4 つの資質・能力を、実践現場で効率よく習得するための研修方法の開発と、幼児教育アドバイザー育成を全市に広げ、継続するための研修体制の構築を目的とする。

3. 研究の内容

本調査研究では、前述の目的を達成するために、以下の3つの内容について研究を進める。

- (1) 「幼児教育アドバイザー育成プログラム」で育てたい4つの資質・能力を、実践現場で効率よく習得するため研修方法の開発
 - ・実践上の課題で学びを生かし、受講者の資質・能力を高める。
- (2) 全市の教育・保育実践者が相互に高まり合う研修体制の構築（全市展開の研修体制の構築）
 - ・市全体を4つのブロックに分け、各ブロックに幼児教育アドバイザー受講者（以下アドバイザー受講者）（8名）、2年目幼児教育アドバイザー（4名）、スーパーバイザー（現職園長4名）を配置し、異なる経験年数の実践者が、それぞれの立場から相互に高まり合う研修体制を構築する。
 - ・私立こども園・幼稚園・保育所の実態調査と園訪問、市内研修の参加を進める。
- (3) 持続可能な研修体制の構築
 - ・育成した幼児教育アドバイザーの活用方法について明らかにするとともに、初任者から管理職まで、実践者のキャリア形成の道筋を明らかにする。

4. 研究の取組

本調査研究では、幼児教育アドバイザー育成のために「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を展開し、その成果を「分析・評価」した。また、福井県への「先進地視察」を実施し、見識を広げ、深めると共に、「奈良市私立園の実態調査と園訪問」を実施し、市内の幼児教育の実態を把握に努めた。さらに、これらの成果を「研究集会」で発表した。以下、各項目について述べる。

1) 幼児教育アドバイザー育成プログラム

○幼児教育アドバイザーに必要な資質・能力

以下4点の「幼児教育アドバイザーとして必要な資質・能力」に基づく育成プログラムを編成した。これら4点の資質・能力は「幼児教育アドバイザー講習」の15講座の他、面接等におけるスーパーバイズ等の省察・評価の観点にも反映させた。

●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』並びに『奈良市立こども園カリキュラム』について、カリキュラムの特徴、構成、理念、内容について理解し、カリキュラムにおける幼児期の教育の位置づけと必要性について、発達の観点と教育的意義から実践に照らして理解した上で、実践への活用の在り方を理解し、解説することが求められる。

●実践上の課題に応じて指導・助言する能力（実践）

指導計画の作成から実施、評価に至るまで、実践者の実践上の課題、短期的長期的な課題、指導計画との整合性、援助や環境構成、保育の記録と評価について、実態に応じて複合的輻輳的に指導・助言する能力が求められる。

●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）

園内研修や合同研修（公開保育を含む）は、教育・保育実践者の資質・能力を高めるのに有効な機会であり、幼児教育アドバイザーには研修の場を活用して、適切で効果のある指導・助言を行うことが期待される。時宜に応じた教育や研修参加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。

●実践研究を推進・統括する能力（研究）

アドバイザー受講者が、自園や他園の実践の場で進めてきた取組から実践研究を適切に遂行し、統括的役割を果たす能力が求められる。

○幼児教育アドバイザー育成プログラム受講者

本プログラムをミドル級の育成システムとして位置づけ、副園長を対象とする。

○幼児教育アドバイザー育成プログラムの構成

「幼児教育アドバイザー講習」、「幼児教育アドバイザー活動実習」、「スーパーバイズ」の3つからなる。

①幼児教育アドバイザー講習

幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質・能力（「知識」「実践」「研修」「研究」）の内容から、表1の15講座を編成し、実施した。講座の内容は「知識」を中心としながら、「実践」「研修」「研究」を総合的に習得し、基本的な力量の形成を図るものである。今年度は、特に幼稚園教育要領等の改訂に伴い、国の動向を視野に入れたカリキュラム・マネジメント力の育成も図った。

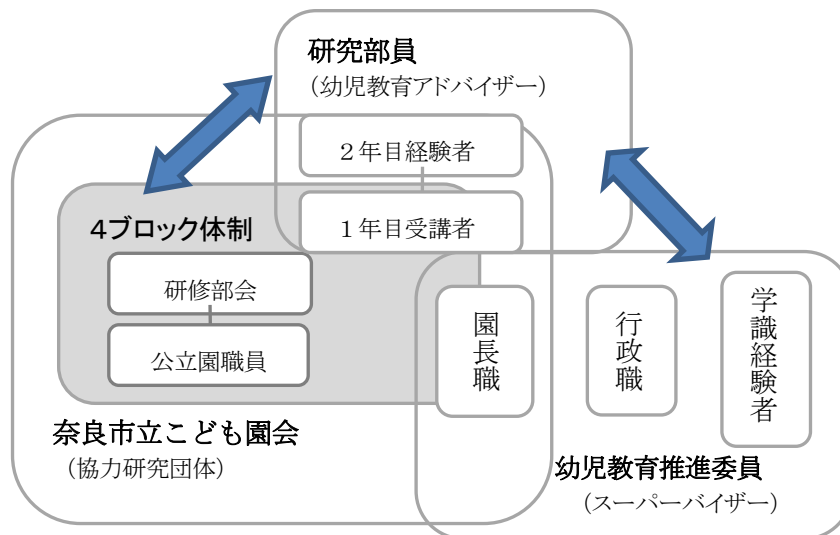
研修形態には「講義」「ワークショップ（WS）」「演習」「実習」の4形態を設けたが、今年度は、実習以外の講座においてもワークショップ（WS）を実施し、幼児教育アドバイザー同士の意見交換や分析の時間を設けた。さらに今年度は、アドバイザー受講者の副園長としての立場を生かし、自園等の実践現場で活用できるよう講座内容の編成を工夫した。

表1 幼児教育アドバイザー講習の内容

講座名	テーマ	形態	主要な資質・能力			
			知識	実践	研修	研究
講座1	『奈良市立こども園カリキュラム』の全体構成と幼児教育の位置付け	講義	◎			
講座2	『奈良市立こども園カリキュラム』の理念と内容	講義・WS	◎			
講座3	『幼稚園教育要領改訂に向けて』内容の理解	講義・WS	◎			
講座4	『保育所保育指針改訂に向けて』内容の理解	講義・WS	◎			
講座5	『幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂に向けて』内容の理解	講義・WS	◎			
講座6	『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント①	WS・演習	○		◎	◎
講座7	『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント②	WS・演習	○		◎	◎
講座8	実践者・実践園への指導助言の要点	講義・WS	◎	○	○	
講座9	実践者・実践園への指導助言の実際	実習	○	◎	◎	
講座10	カンファレンスの進行と統括の要点	講義・WS	◎	○		
講座11	カンファレンスの進行と統括の実際	実習	○	◎	◎	
講座12	研修の企画	WS	○	◎		
講座13	研修の運営	実習	◎	◎	◎	
講座14	研究集会における研究成果の発表と評価	実習	◎		◎	◎
講座15	総括：実践研究における報告と熟達過程の省察	演習	◎			◎

②幼児教育アドバイザー活動実習

幼児教育アドバイザー講習において習得される資質・能力を園の実情や実際に即して応用し、総合的に活用するために、アドバイザー受講者は「幼児教育アドバイザー活動実習」として、勤務する自園及び他園においてアドバイザー活動を行った。今年度は、さらに講習の「実習」を実践の場で展開できるように、自園・他園での実習を可能とする組織の拡大を図った。市内を4ブロックに分け、そこにアドバイザー受講者とスーパーバイザー（現職園長）を配置し、市立園51園で構成される研究団体「奈良市立こども園会」と連携することで、多様な経験を通してアドバイザーを育成することを試みた。



③スーパーバイズ

幼児教育アドバイザー育成プログラムには、他の実践者への指導・助言や研修の企画・運営など、多様な実習が組み込まれている。保育現場での実習は、指導対象も多様であり、指導内容も一律に是非を判断することは難しい。そのため、アドバイザー受講者一人一人に対して、スーパーバイザーのチームを配置し、講習や活動実習と並行してスーパーバイズを実施した。

スーパーバイザーのチームは、学識経験者、行政職、現職園長の3者から編成し、多様な専門性から幼児教育アドバイザーの育成を支えた。各活動は、スーパーバイザーの専門性を生かし、「幼児教育アドバイザー講習」は学識経験者、「自園での実習」は行政職、「他園での研修を通じた実習」は現職園長が担当し、「スーパーバイズ（面接）」は、全スーパーバイザーで実施した。

2) 分析・評価

①幼児教育アドバイザー受講者の自己評価

- ・幼児教育アドバイザー講習の各講座後に自己評価シートを作成
- ・事業開始時及び最終時期に実施した面接用シートの作成、及び自己評価
- ・実践研究の報告書作成における研究総括

②スーパーバイズによる評価

- ・面接での各幼児教育アドバイザーに対する評価
- ・自園での実習についての評価
- ・他園での実習についての評価
- ・幼児教育アドバイザー受講者所属園長による評価

③外部評価

- ・福井県への先進地視察を実施
- ・学識経験者の招聘による幼児教育アドバイザーの資質向上に関する指導・助言、及び問題提起

3) 先進地視察

福井県における幼児教育研修システムの構築「学びをつなぐ希望のバトンプロジェクト」を視察し、幼児教育アドバイザーの役割について理解を深め、今後の展望をもつと共に、研究への意欲を高めた。

- 1回目：視察園 福井県「鯖江市立ゆたかこども園」視察
- 2回目：福井県立大学 交流センターで実施の研修フォーラムに参加

4) 奈良市私立園の実態調査と園訪問

奈良市の幼児教育推進を図るため、関係機関との連携も視野に入れ、私立園との連携に向けた調査・訪問を実施した。

①奈良市の私立幼稚園・保育所・こども園の実態調査

- ・雇用状況、教育・保育者の年齢構成、研修参加の状況等についてアンケート調査を行い、実態を把握する。

②2年目幼児教育アドバイザーとスーパーバイザーによる奈良市の私立園への訪問

- ・私立幼稚園・私立保育所・私立幼保連携型認定こども園

5) 研究集会

今年度の事業取組の総括として、「研究集会」の企画・運営及び実践研究報告をアドバイザー受講者が全て実施した。研究集会の参加対象を広げ、私立園にも参加を呼びかけた。また、参加者の経験や課題、目的に応じて進行や展開を工夫し、研修を円滑に実施できるようにした。

<実施内容>

- ・アドバイザー受講者による企画・運営の実施
- ・アドバイザー受講者による「研究実践発表」
- ・参加者による「グループ協議及び報告」
- ・奈良市幼児教育推進委員（学識経験者スーパーバイザー）による「指導助言」
- ・幼児教育推進委員 委員長による「講演」
- ・参加者対象の事後アンケート調査の実施

5. 研究組織

○奈良市幼児教育推進委員会 推進委員 8名

幼児教育を専門とした学識経験者 4名

市立幼稚園園長 2名

市立保育所園長 1名

市立こども園園長 1名

○研究部員 12名

市立幼稚園副園長 6名

市立保育所副園長 4名

市立こども園副園長 2名

○市長部局

こども園推進課主査 1名

こども園推進課主任 1名

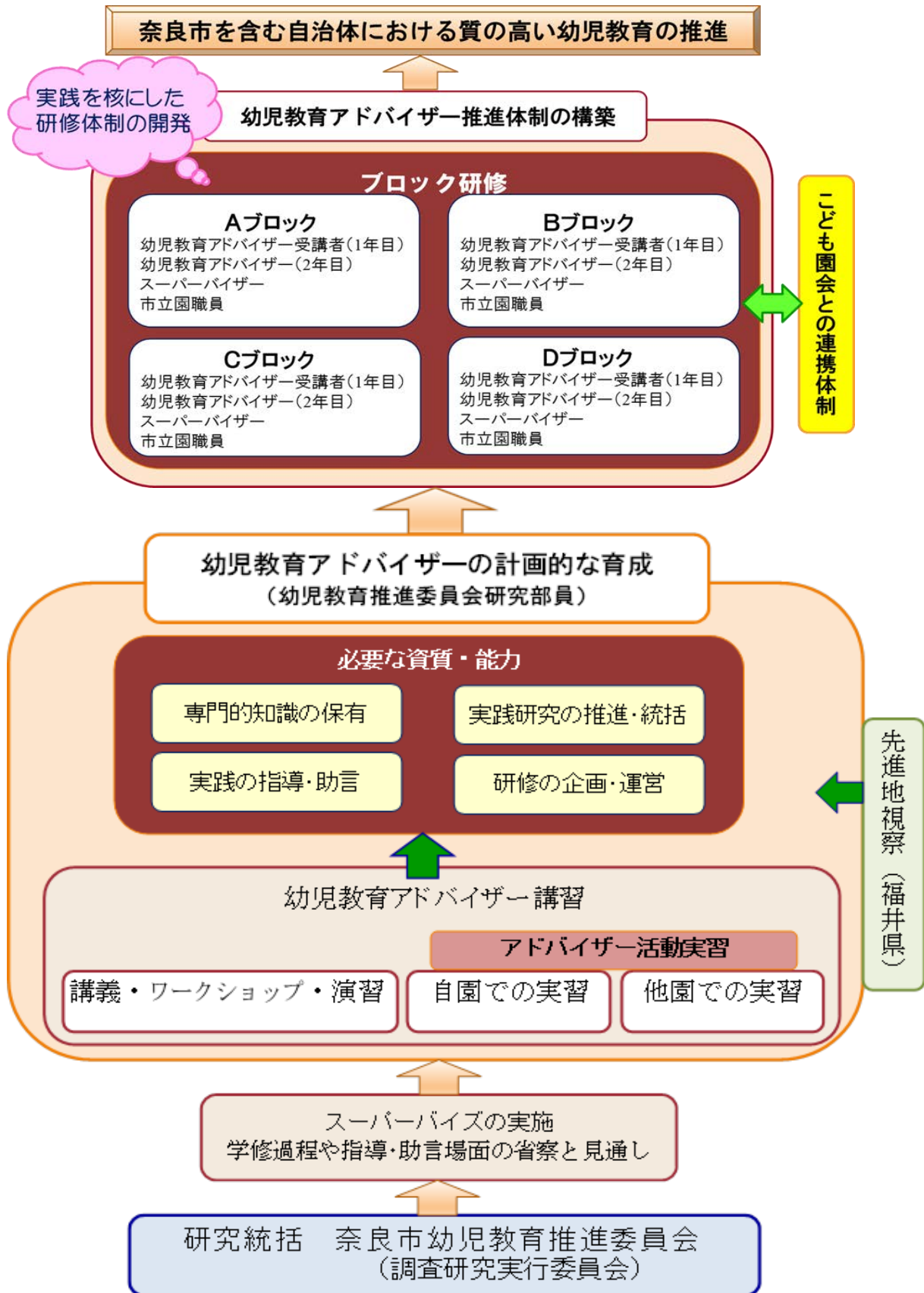
こども園推進課職員 4名

○協力研究団体

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）



6. 研究体制構造図



7. 成果

本調査研究では、「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を実施し、幼児教育アドバイザーとして必要な4つの資質・能力を実践の場で効率よく取得するための研修方法の開発と、幼児教育アドバイザー育成を全市に広げ、継続実施するための研修体制の構築に取組み、以下の3つの成果を得た。

1) 4つの資質・能力を効率よく習得する方策の検討（研修方法の開発）

(1) 実践を核とした、対話を通して学び合う研修

① 対話による学び合い：グループ協議の積み重ね

「幼児教育アドバイザー講習」（15講座）において、実習以外の講義、演習の前後には、ワークショップを実施し、受講者が互いに意見交流を行う時間を設けた。それにより、受講者が主体的、自発的に課題の分析を行ったり、今後の方向性を見出す姿が見られるようになった。

② 実践を核にした研修：継続的な知識と実践との往還

実践を核に置き、講義等で得た知識を、実習や研修企画という形で実践の場で生かす機会を設けたことが効果的であった。

《実践の場で効率よく資質・能力を習得する工夫》

○まずは講習を通して、実践で生かせる基本的な知識を身に付ける。

- ・不確かなことを確かなものにし、前向き、かつ主体的に実践に臨めるようにする。
- ・少人数でワークショップを行い、実際に行ってみることでより理解を深める。

○講習で得た知識や技能を活用して、実践を通して確かな力量を身に付ける

- ・実践を通して自身の課題を明らかにし、反省・評価を行いながら改善に向けて取り組む。
- ・熟達度の異なる研修参加者や他園の職員などとやり取りする中で、新たな刺激を得ながら学び、多様な他者への対応力を身に付ける。
- ・実践編（他園での公開保育・自園）、理論編（事例研修会）と、異なった研修内容の場で実践を積み重ねることで、様々な角度からの知識・技能を習得する。

○受講者同士のつながりが学ぶ意欲を高め、学びを支える

- ・幼児教育アドバイザー講習において、グループによるワークショップを重ね、受講者間に信頼関係、連帯意識、協働性を育む。

(2) タテとヨコから受講者を支える組織体制

アドバイザー受講者は、スーパーバイザーと共に、2年目幼児教育アドバイザーからも支援を受けた。いわば、タテ（スーパーバイザー）とヨコ（2年目幼児教育アドバイザー）からの二重の支援である。

① タテの支援：気軽に相談できるスーパーバイザーの存在によって、安心して実践研究に臨むことができた。また、本年度は特に行政職スーパーバイザーがアドバイザー受講者の所属園を訪問し、悩みや不安、迷いを受け止め、支援した活動が有効だった。

② ヨコの支援：2年目幼児教育アドバイザーが大半の講座を共に受講し、昨年度の経験を伝えることで、アドバイザー受講者は見通しをもって実践に臨むことができた。2年目幼児教育アドバイザーの経験談から、アドバイザー受講者は「気づき」や「課題改善」の糸口を学んだ。

(3) 定期的なアンケートによる振り返りが促すアドバイザーとしての成長

① 学びや成長を実感しながら、研修に臨む：各講座後にアドバイザー受講者等へのアンケート調査を継続的に実施した。その結果、アドバイザー受講者の自己評価は講習後より実践後の方が高くなっており、実践を通して成長を実感していることが明らかとなった。

- ② **客観的な立場からの評価の重要性**：事業開始当初と最終時期の評価を比べると、アドバイザー受講者の自己評価よりも、スーパーバイザーによる評価の方が成長差幅が大きかった。アドバイザー受講者によって評価の基準が異なる上、学べば学ぶほど、知識の不足を実感し、自己評価が厳しくなることもある。そのため、客観的に成長を評価し、サポートするスーパーバイザーの役割の重要性が確認された。

2) 全市の実践者が相互に高まり合う研修体制の構築（全市展開の研修体制の構築）

(1) 既存の組織と連携しての多様な保育者が高まり合う研修の実施

本調査研究では、本市全域で教育・保育力の質の向上を図るために、「奈良市立こども園会」の研修に幼児教育アドバイザー受講者及びスーパーバイザーを配置し、「奈良市立こども園会」主催のブロック研修会において、アドバイザー受講者がグループ協議での進行・統括の実習を行った。以下、その成果の具体である。

- ① 経験年数や園種が異なる教員等と意見を交わし、幼児の発達に即した援助や環境構成の工夫等について議論を行ったことで、互いの資質向上につながった。
- ② アドバイザー受講者が進行・統括を行うことで、他の教員等や副園長へ事業内容や幼児教育アドバイザーの役割について周知することが可能となった。
- ③ アドバイザー受講者と副園長がペアを組んでカンファレンスの進行・統括を行うことで、次の幼児教育アドバイザー候補生である副園長に学びを広げることが可能となった。

(2) 奈良市の子供の姿から学ぶ研修の実施

「奈良市立こども園会」主催の公開保育研究会や事例研修会では、奈良市の子供たちの実際の姿を通して、保育実践について議論し、保育の質の改善に向けて検討を重ねた。参加者も、身近な子供の事例に、所属園の子供の姿を思い浮かべながら議論に加わることができ、積極的、意欲的に気付きや考えを出し合うことができた。また、そうした議論の結果を翌日の保育に生かすなど、直接的に本市の保育の質の向上にもつながり、有効な取組であった。

3) 持続可能な研修体制の構築

(1) 行政と任意団体との協働的な組織体制の構築

上記2) で記したように、「奈良市立こども園会」の研修体制に、幼児教育アドバイザー活動を位置付け、既存の研修体制と幼児教育アドバイザーの育成プログラムを重ね合わせた協働的な組織体制の構築を図った。具体的には、本市は園数が多いため目的に応じて、下記のように組織を再構成した。それらをつないでいくことが幼児教育アドバイザーを生かした質の向上に有効であり、持続的な育成のために必要な体制と考えた。

<組織全体>

- ・行政と任意団体とが連携を強化し、両者の研修計画を重ね合わせることで、研修内容を豊かにする
- ・アドバイザー受講者の活動の定着を図る

<ブロック研修>

- ・市立園 51 園を 4 ブロックに分け、市の教員等の研修参加率を上げる
- ・市全体への幼児教育アドバイザーの役割や位置付けの周知を図る
- ・多様な実践者と意見を交わすことで、アドバイザー受講者の対応力向上を図る

<小規模組織>

- ・小規模での組織連携：それぞれに役割を担い進行する
 - ・本事業からスーパーバイザー（現職園長）と幼児教育アドバイザー
 - ・奈良市子ども園会から各研修の担当研修部長（園長）・副部長（副園長）
 - ・4ブロックの各園から実践者が研修に参加
 - ・私立園の参加

<個人>

- ・年度の初めに各実績経験年数に分けたステージ制の「つきたい力」を明記した一覧表を配布し、一人一人の教員等が自分なりに目的を持って研修に臨む

(2) 人材育成の循環

スーパーバイザーに加え、2年目幼児教育アドバイザーを活用することで、以下の3点の成果が見られた。

- ① アドバイザー受講者の悩みや課題に対する細やかなサポートが可能になり、アドバイザー受講者が課題解決の糸口を見出すことにつながった。
- ② 継続的なサポートによって、アドバイザー受講者本人が目指す目標が明確になった。
- ③ アドバイザー受講者の所属園への支援訪問が、園全体への支援にもつながった。

8. 応用と発展

1) 4つの資質・能力を効率よく習得する方策の検討（研修方法の開発）

- ・**選択履修型研修の導入**：本事業では、1年間15講座で4つの資質・能力を全般的に習得する育成プログラムを展開した。次年度は、1つの資質・能力の習得に向けてじっくりと取り組み、学びを深めることも可能としたい。そのため、受講期間を2年間とし、自身が付けたい力を選択して受講に臨む、受講者の主体性を重視した選択履修型研修の導入を図る。
- ・**3段階のステップ制の導入**：資質・能力の内容を3段階に階層化することで、力量形成の道筋を明確化する。

2) 全市の実践者が相互に高まり合う研修体制の構築（全市展開の研修体制の構築）

- ・**対象者の拡大**：上記履修型研修の対象者を市立園の全副園長と国立・私立園職員に広げ、市内全域で学び合う研修体制の構築を図る。
- ・**実践記録の形式の改善**：アドバイザー受講者が自身の資質向上を実感して学びを広げる役割が担えるよう、実践研究の記録形式を成長過程が描き出せるように改善する。

3) 持続可能な研修体制の構築

- ・**育成したアドバイザーの活用促進**：3年目、2年目の幼児教育アドバイザーが、アドバイザー受講者を支え合う体制の充実を図り、支え合い、学び続ける研修体制の構築を目指す。
- ・**スーパーバイザー同士の連携強化**：次年度は「スーパーバイザー会議」を実施し、アドバイザー受講者の成長過程等について十分情報交換を行い、サポート体制の充実を図る。

Ⅱ 幼児教育アドバイザー育成プログラム

1. 幼児教育アドバイザー講習

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、次の4点に基づいて、育成プログラムを編成した。

(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

『幼保連携型認定こども園教育・保育要領』並びに『奈良市立こども園カリキュラム』について、次の点に関して十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十分に理解している。
- 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十分に理解している。
- 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) 保育者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力

園内研修や合同研修（公開保育を含む）は、保育者の資質・能力を高めるのに有効な機会であり、幼児教育アドバイザーには研修の場を活用して、適切で効果のある指導・助言を行うことが期待される。下記の点において、研修参加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

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に即して適切で十分な記録が採られ、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. 幼児教育アドバイザー講習の実施

1) 『奈良市立こども園カリキュラム』に関する専門的知識

講座1 「奈良市立こども園カリキュラム」の全体構成と幼児教育の位置付け

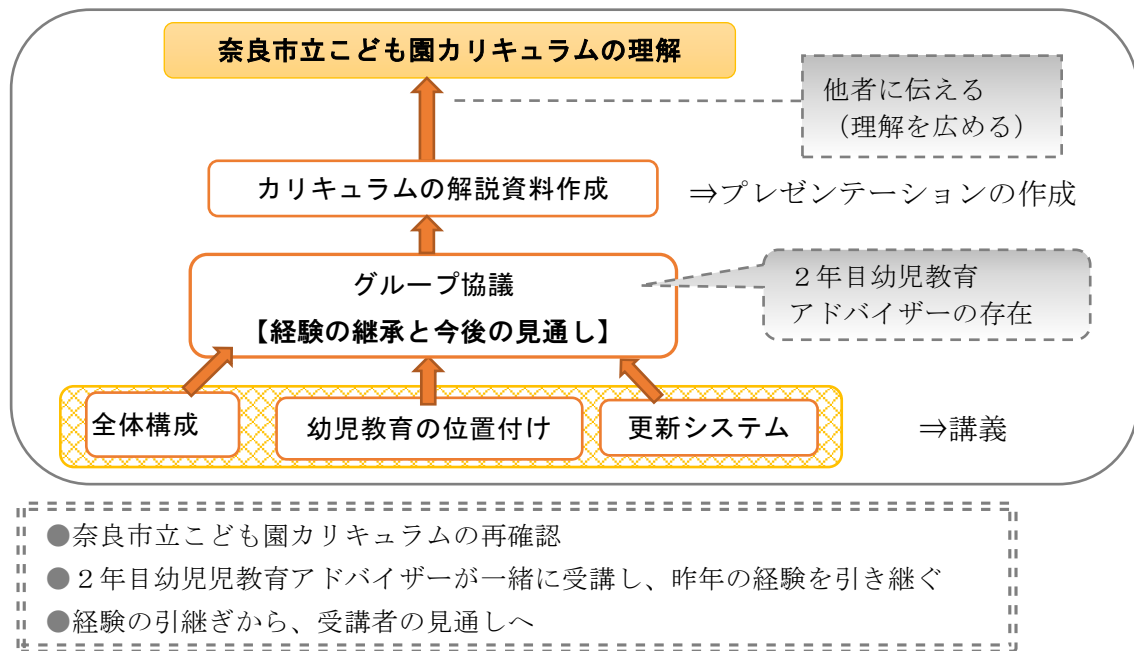
講座2 「奈良市立こども園カリキュラム」の理念と内容

<目的>

- ・「奈良市立こども園カリキュラム」の全体構成と幼児教育の位置づけの理解
- ・カリキュラムも理念と内容について専門的知識の習得

<方法>

- ・講義 ・ワークショップ



<内容>

- ① 「奈良市立こども園カリキュラム」の全体構成と幼児教育の位置づけについて理解する。
- ② カリキュラムの理念と内容について理解する。
- ③ カリキュラム更新システムについて理解する。



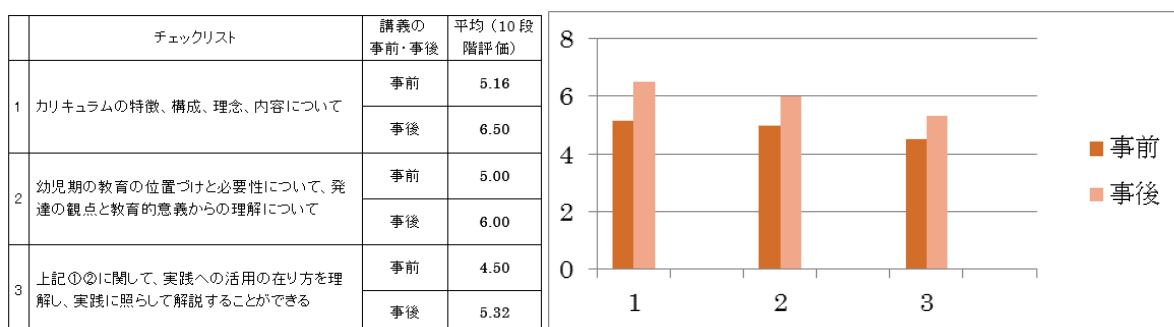
④ グループ協議を行う。

- ・カリキュラムの理念と内容についてどのようなことを学んだか。
- ・幼児教育アドバイザー（2年目）がアドバイザー受講者に対し、幼児教育アドバイザーとして、どのようなことを習得しておかなければならないか理解を深める支援を行う。



(1) 意識調査の実施

講義の事前事後にアドバイザー受講生8名と2年目幼児教育アドバイザー4名にアンケートを取り、自身の心境について調査を行った。



アンケート結果から、アドバイザー受講者は、講義後カリキュラムに対する理解が高まったことが分かる。このことから、本市のカリキュラムは、解説があるとより理解しやすいということが見えてきた。そこで、「奈良市立こども園カリキュラム」の解説版（H27年度版）をさらに解説されていない項目を含めてプレゼンテーションを作成し、活用できるようにすることを計画した。

(2) 講義終了後のアンケート調査

① カリキュラムの特徴、構成、理念、内容について

<分かったこと> **カリキュラムについて理解を深める**

- 講義やグループ討議から、カリキュラムの特徴や生かし方などが分かった。
- カリキュラム、事例の意義、事例は保育のふり返しだけではなく、カリキュラムの共有、検討にもつながる。
- 幼児期の長時間保育のカリキュラムについて理解を深めることができた。
- このカリキュラムは、小学校教育の接続について連続性を自他にとらえやすくするプログラムであると感じた。
- カリキュラムの構成や特徴や良さについて再確認できた。
- カリキュラムの読み解きを人に伝えられるようにする。
- カリキュラムは子どもの育ちを継続して見ていくものとして読み解いていくこと。

<課題> **カリキュラム理解について見えてきた自己課題**

- ◇今まで何度か同じような講義を受けてきたが、いかに理解できていなかったかが分かった。
- ◇コンセプトについて理解できていないので、説明ができるようにこれから学びたい。
- ◇自分に実践経験が乏しいのもあるが、コンセプトがやはり難しい。
- ◇まだまだ頭に入りきっていない。
- ◇第Ⅱ部以降は目を通す機会が多いが、肝心の第Ⅰ部を熟知しできていない。

講義を受けてカリキュラムについての理解が深まった、その特徴や良さを再確認したといった感想を持つ一方で、理解が不十分であるといった課題も見えてきた。そこで、これらの不安や課題を解消するために、昨年度の幼児教育アドバイザーが作成した「カリキュラムの解説(プレゼンテーション)」を見ながら、自身も作成し、理解した内容を人に伝え、理解を深めていく研修を進めることとした。

② 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の理解について
<分かったこと> **発達の連続性についての気付き**

- 乳幼児期の経験が子供の育ちに大きく影響する。生活、経験、発達の連続性について分かった。
- 『『生きぬく』子ども』の育成が18歳までつながっていくということ。
- 小学校以降の子供の姿につなげて見ていくことができる、3つのコンセプトの良さに気付いた。
- 5歳児に卒園までにどんな力を付けさせたいかを実践者がしっかりと考えて実践を行っていくことが大切であることが分かった。

<課題> **分かりやすさと伝えるために何ができるか**

- ◇小学校への接続、必要な経験の保障を考えながら取り組みたい。
- ◇0～5歳児まで5領域は活動内容なので「〇〇な力を育てる」という柱がある方がつないでいきやすい。
- ◇教育と養護の連続性をどのようにしていけばよいか。
- ◇背景の違う子供達を「生活、発達、経験」と絡めながら、どうつなげていけばよいか。

講義を通して、幼児教育の必要性とその重要性について理解を深めるとともに、その内容をどのように実践者に伝え広めていけばよいかといった課題も生まれた。

③ (2)－①②の実践への活用の在り方の理解と実践に照らした解説の実施について
<分かったこと> **自分たちにできること**

- カリキュラムの理念と、コンセプトを立てた理由について分かった。
- グループでの話し合いを通して、実践と理論をつなげる大切さが分かった。
- 子供が「こうなりたい」という思いを受け止め、そのために行う実践者の役割について明確に意図を持つておくことが大切であると分かった。
- カリキュラムと実践を結び付けて具体的に指導することで理解が深まる。

<課題> **不安と課題**

- ◇事例や指導案においてどう読み解いていくのか。
- ◇3つのコンセプトを事例に照らし合わせた時いつも悩む。
- ◇自分が理解できていないところを明確にし、学ばなければいけないところをしっかりと読み解くことが必要である。
- ◇どのようなタイミングで、どのような人数で、どのような言い方で伝えるとよいか、今後考えながら実践していきたい。

講義を受けたことで、カリキュラムの構成等、理論は理解できたが、実践でどれだけ生かせるか、伝えていけるかといった不安を感じていることが分かる。

このことから、アドバイザー受講者にとって、カリキュラムを基に、実践で指導助言を行うことが課題となっていることが分かる。そこで、アドバイザー受講者の所属園に行政職スーパーバイザーが巡回し、教育・保育についてアドバイスをを行い、共に考えることで、実践への指導・助言力を高めていく計画を新たに位置付けた。

④ カリキュラムを活用した指導助言の在り方についてどのような力をつけたいか

- 実践上の課題に応じて、指導・助言する力を付けたい。それにはまず、カリキュラムの理念と内容についての理解を深める。
- カリキュラムの理解と保育・教育、指導計画への助言や適切な指導を適切な場でできる力を付けていきたい。
- 実践とカリキュラムの内容を関連付けて、指導・助言をしていく力を付けたい。
- 全体や先を見通せるように努力したい。
- カリキュラムをしっかりと読み解き、人に伝えられるようにする。園内で研修するときにテーマを持って進めていく。
- カリキュラムの意味を理解できるように努力し、実践現場や研修の場で、効果のある指導助言ができるようにしていく。
- 分かりやすい指導の仕方、カリキュラムの解説力・指導力を身に付けたい。
- 実践の楽しさを語る人になりたいと思う。
- 2年目になったので、目の前にある指導だけでなく先を見据えた指導ができるようにしたい。
- 園の教育の資質向上に向けて、園内研修の在り方の工夫や、日々の保育の中での、指導・助言の在り方について。(経験年数の違う先生方にどのように指導したらよいか)

上記のように、アドバイザー受講者自身も自己の資質を向上させたいという強い思いをもち、具体的にどのようにしていきたいかを述べている。アドバイザー受講者の思いには、受講者自身の学び(「カリキュラム理解」「実践とカリキュラムを関連づけた指導の在り方」など)、実践者(他者)の育成(「分かりやすい指導助言」など)、園全体の向上(「園の教育力の向上」など)など、幼児教育アドバイザーとして、自らの学びを広げ、伝えることで、実践者個人だけではなく、組織的な保育力の向上を図りたいという目標が掲げられていた。また、「効果のある指導助言」「先を見据えた指導」「実践上の課題に応じて」といった“実践に生かせる能力”を身に付けたいといった目標も挙げられている。

以上より、幼児教育アドバイザーとしての実践力を向上させる一つの方策として、作成したカリキュラムの解説用プレゼンテーションを用いて、アドバイザー受講者の所属園で教員等に説明する研修を計画した。また、この研修には行政職スーパーバイザーを派遣することとした。

2) 国の動向を見据えた奈良市の教育・保育のカリキュラム・マネジメント

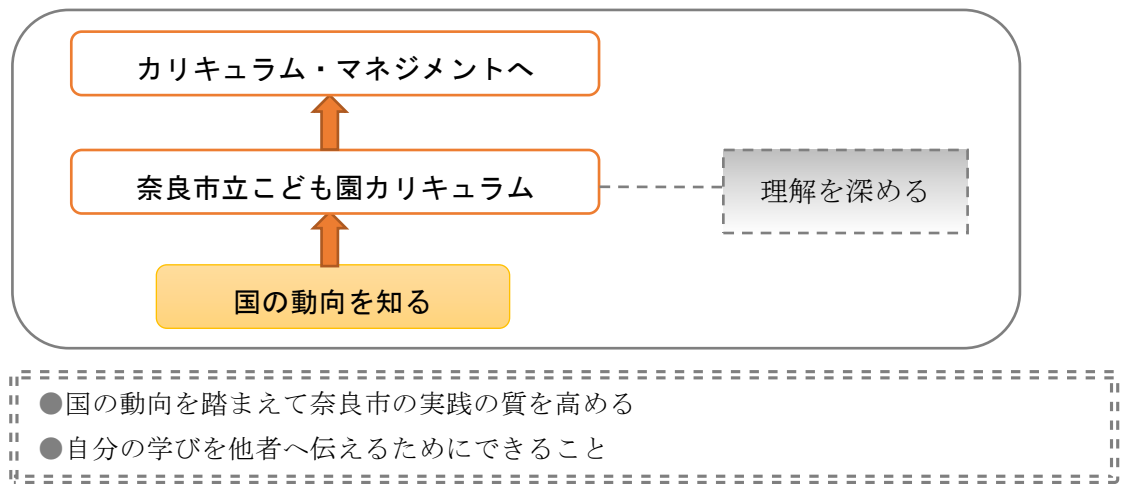
講座3 『幼稚園教育要領改訂に向けて』内容の理解

<目的>

- ・幼稚園教育要領改訂の動向を把握する。(不易と流行)
- ・改訂動向を踏まえ、「奈良市立こども園カリキュラム」について理解を深める。

<方法>

- ・講義 ・ワークショップ
- ・奈良市立こども園カリキュラム解説版プレゼンテーションの作成



<内容>

幼稚園教育要領改訂の動向を把握する

① 講義「幼稚園教育要領の改訂について」

- 学習指導要領等の改訂のポイント
- 育成すべき資質・能力の三つの柱
- 学習・指導の改善・充実とアクティブ・ラーニング
- カリキュラム・マネジメントの充実
- 幼稚園教育要領改訂のポイント
- 小学校教育と接続の在り方：「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」

② グループ協議

➤ 幼稚園教育要領改訂に向けた方向性についてどのように理解したか

<三つの柱について>

- 変わらないことは環境を通して行うこと、遊びを通しての総合的な指導を今後も大切にしていけることが分かった。
- 今まで大事に考えてきた心情・意欲・態度を育てることが大切であること、また、理解できる・できないという評価より、心が動くことを大事にしていくのだといくこと。
- 子供の心が動くことや知識技能を活用する力を身に付けることなど、内面的な育ちを身に付けていくことが必要であると感じた。
- 子供達が知識を学ぶのではなく、知識を使っていく力やどのように生かしていくかという過程が大変重要になっている。

<幼児期の終わりに育ってほしい姿について>

- 5歳児後半の姿が明確化されたことで、評価がしやすくなった。
- 不易と流行があることを理解できた。現在の教育要領の五領域のねらい・内容と、幼児期の終わりまでに育ってほしい10項目の具体的な姿から、幼児教育において育みたい3つの柱が示された。しかし、幼児教育は、環境を通して行う教育であることや遊びを通して総合的な指導を行うことに変わりはないと確信した。
- 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を目標に据えることで、各学年の積み重ねが重要になる。そのためにも、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿をしっかりと丁寧に読み解く力とそれを土台とした実践をしていく実践者の力量がこれまで以上に必要になる。

<幼小接続について>

- 18歳まで柱を一本化するということで、小学校に入園する際に、「教科」にではなく、「教科につながる力」を身に付けるという、より具体的な目標が明確になり、小学校教員にも伝えやすくなった。また、小学校教員に幼児教育につながる過程を理解していただきやすくなった。
- 小学校以降の教育でも共有化されるため、小学校教育との連携がしやすくなる。
- ポップコーンの事例では、小学校の先生方にも説明できるように「こんな発達がある」「こんな学びがある」と明確に記入されていた。保育者のねらいや育てたいこと学ばせたいことなど、意図を明確にしていくことが重要で、分析していく力も付けていく必要がある。『深い学びの過程』『対話的な学びの過程』『主体的な学びの過程』の項目が一本に貫いて明記されたので、校園種間で理解しやすくなった。

<カリキュラム・マネジメントについて>

- 10項目に挙げられた子供を育むためには、子供の姿や地域の実情などを踏まえつつ、教育課程を編成・改善していくが重要である。

▶ 国の動向を奈良市の教育・保育内容に取り入れていくにはどのようなことが必要か

<奈良市のカリキュラムについて>

- 「めざす子どもの姿」の中に、10項目から通してみた姿を記述する。
内容の中の項目について、コンセプトの項目はそのままにして、文章を10項目に整理して記述する。
- 10項目が導入されるにあたり、カリキュラムの「めざす子どもの姿」を、その項目にあてはめながら考えていくべきではないか。
- 各期に「めざす子どもの姿」を記載している所も「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」と重なる部分があるので、5歳児5期のめざす子どもの姿と10の姿を対応させる。
- 3歳以上のカリキュラム「めざす子どもの姿」の欄に各期ごとに育ってほしい姿(10の姿)を明記しておくことで、実践者も分かりやすくなるのではないか。
- 「奈良市立こども園カリキュラム」について、内容や解説は、まだまだ勉強不足である。改訂の部分については事例の更新やコンセプトについての理解が深まる解説などができればよいと感じる。
“幼児期の終わりまでに育ってほしい姿“が明らかになっているのでカリキュラム5歳児の、どの部分に対応しているのか検討する。
- 10項目の内容がカリキュラムの「めざす子どもの姿」や、小学校との接続・連携にどのように関連しているか読み解き、盛り込んでいかなければならない。
- 幼児期の終わりまでに育ってほしい10項目を、コンセプトとどのようにすり合わせていくか。
- まず、カリキュラムの「めざす子どもの姿」を見直し、育ってほしい幼児期の具体的な10の姿を意識して入れることが必要ではないか。
奈良市立こども園カリキュラムを作るときも十分考慮されたことだったが、2歳児と3歳児のつなぎの部分の再検討、今までから言われている小学校との滑らかな接続を重要にとらえアプローチカリキュラムの作成、在園時間や保育日数等が異なる多様な園児がいることへの配慮の充実が必要となってくるのではないか。また、教育・保育実践者の連携や情報共有のあり方についてなど検討が必要ではないか。
- 奈良市立こども園カリキュラムの中の文言を、改訂される新しい幼稚園教育要領の文言に置き換えることで、さらに理解が深まっていくのではないかと考えた。

- カリキュラムは改訂しながらよりよいものになると考え、今後は新要領を土台に改訂していかなくてはならない。

「新しい教育要領」と「奈良市立こども園カリキュラム」は幼児教育において、育みたい力という基本のところ異なるので、考える必要がある。理想とする子供像の根本は同じであるが、どういう側面から見るかという点が違うので、今のままでは実践者に戸惑いがでてしまうのではないかと思う。

- 基本的には変わらないと思うが、幼稚園教育要領に合わせて言葉の追加や内容、表現など連動しているか検証していく必要があると思います。

3つの柱や育ってほしい10の姿をどう反映させ、言葉にしていくか。

- 5歳児の5期の「めざす子どもの姿」に幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を記入することで、新しい幼稚園教育要領との相互性が出てくるのではないか。カリキュラムなどが、新たな幼稚園教育要領と連動しているのか検証していく必要があるのではないか。

<新教育要領の理解を深めるためにできること>

- 3歳1期から5歳児5期までの育ちが分かるように、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の表を作成する。
- 学習指導要領へとつながる3つの柱について、明記していく。
- 実践事例の様式にも、教育要領に沿っているか照らし合わせたり、振り返ったりできるよう、「10の姿」に合う姿を分析できる項目があってもよいと思う。

改訂動向を踏まえて「奈良市立こども園カリキュラム」の

理解を深める

- ① 2年目幼児教育アドバイザーより昨年度作成した奈良市立こども園カリキュラムの解説についてプレゼンテーションを行う。
 - ・ 3歳未満児の乳児保育について
 - ・ 3歳児以上の幼児期の教育・保育について
 - ・ 3歳児以上の長時間保育について
 (アドバイザー受講者の感想)
 - ・ 各プレゼンテーションを3つ通して聞くことで、より理解が深まった。
- ② 奈良市立こども園カリキュラムには、この3つの項目以外にも、様々な内容が入っている。まだ、作成されていないプレゼンテーションを作成してはどうかなど、2年目幼児教育アドバイザーと共に話し合う。
 (アドバイザー受講者の意見)
 - ・ 他の職員にもこのような機会を作りたい。

2年目アドバイザーによる説明



グループ協議



実習



カリキュラムの解説用プレゼンテーションの作成

- ① 昨年度幼児教育アドバイザーが作成したカリキュラム解説をもとに、改善点や追加事項がないか話し合い、次の解説版を作成する。

- ・カリキュラムの核となるコンセプトについてももう少し詳細に解説を加える。
- ・乳児保育について、さらにカリキュラム内容に迫った解説の工夫を行う。
- ・まだ解説が行われていない項目を作成する。

(幼小連携・世界遺産学習)

② アドバイザー受講者は、各自、自園あるいは校区内の校園と日程調整等を行い、カリキュラム解説研修の企画・運営を行う。

- ・計画、他校園への依頼、運営、カリキュラム解説、参加者と協議、学びの共有

③ カリキュラム解説作成中のスーパーバイザーによる指導助言

- ・「奈良市立こども園カリキュラム」の解説について、昨年度幼児教育アドバイザーが作成したプレゼンテーションを基に、追加作成したプレゼンテーションを用いて、アドバイザー受講者が自園でカリキュラムの解説を行う。

- ・作成した解説を提出し、行政職アドバイザーがアドバイスをを行い、追加修正を加える。

●奈良市こども園カリキュラムの解説：3歳未満児の保育・幼児期の教育・幼児期の長時間保育・プロジェクト活動・世界遺産学習

行政職スーパーバイザーによる支援訪問

<内容> 園内研修における「カリキュラム解説」の実施

◇スーパーバイザーから見た幼児教育アドバイザーの様子

- ・パワーポイントの映像だけでなく自分が学んだ知識等も織り込んで説明していた。
- ・奈良市のカリキュラムのコンセプト等の説明及び事例研修と合わせ、具体的な説明ができていた。
- ・スーパーバイザーのアドバイスを受け小学校教員にも説明をした。
- ・各園の課題となる点について自園のスライドを入れて具体的に説明し、解りやすかった。

◇スーパーバイズの内容

- ・各カリキュラムの中の説明だけでなく、カリキュラムの特徴やコンセプトなど大事にしていることも含めての説明で全体がもっと分かりやすくなることを伝えた。
- ・説明に自園の取り組みを交えて話し、その中で子供の育ちや、子供の興味は何であったかを通して、カリキュラムのコンセプトにつないでいく必要があることを指導した。
- ・自園でのカリキュラム説明のため、実践の振り返りができ、参加者で様々な意見を出すことができるよい機会になった。
- ・実践事例をもとに、具体的な箇所を示し、コンセプトの説明ができていた。

◇今後の課題

- ・幼児教育アドバイザー自身が「奈良市立こども園カリキュラム」の特徴や、教育・保育を通して子供の育ちを深く理解し、実践と結び付けて話したり、指導計画と照らし合わせ説明したり、見直したりして理解できるように解説する。
- ・個々の経験の違いを超えた幼児教育アドバイザーの資質・能力の育成。
- ・3歳未満児保育から幼児期の育ちにどうつなげるのか。
- ・こども園移行に向けた実践内容の充実、保育者の意識変革、保護者へ啓発。
- ・各園で実践について話し合いが持たれているか。
- ・子供の育ちを共通認識し、遊びの展開、環境構成について話し合う場をもつ。
- ・明日へつなぐ実践が日々積み重ねられているか。

実践後の意識調査

・カリキュラム解説用のプレゼンテーションを作成し、「他の職員に伝える」経験をしたことで、カリキュラムについての理解が深まったかどうかについて、アドバイザー受講者に意識調査を行った。

項目	他者へ伝える際の工夫点	アドバイザー受講者の意識調査
・カリキュラムの特徴、構成、理念、内容について	<p>理解が深まった</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○カリキュラムを読んで伝えるだけでなく、どういうことなのか理解できるように、例や解説を交えて伝える。 ○長時間保育のカリキュラム解説の作成を行ったことで、改めて職員間の連携の大切さを感じた。そのことを強調して説明できるようにした。 ○パワーポイントでの表記の仕方について、図式や表を出す順番など工夫をして分かりやすくした。 ○自園の日々の実践に照らし合わせながら読み返した。 ○担当したカリキュラム解説を何度も読み返し、その場を想定した練習をした。ゆっくり丁寧に読むことを心がけた。しかし、小学校の先生に知らせる機会を持ったので、カリキュラム自体の説明が不十分であった。 ○経験年数を考慮し具体例を解説の中に取り入れる。
・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の理解について		<ul style="list-style-type: none"> ○国の動向など研修で学んだことを参考に取り入れながら伝えて、教育の部分への意識を考えていけるようにする。 ○長時間保育の特徴である異年齢保育の良さを生かせるように活動内容を工夫し日々の教育・保育に取り組めるようする。 ○「コンセプト活動」について、子供の変容の様子を具体例を挙げながら話すことで、遊びや生活での学びや意欲的な姿について話をした。 ○事例報告会の期のまとめを読み返し実践の場面とアドバイスをしている言葉をつなぎ合わせその意味を理解しようと努めた。 ○子供の姿がカリキュラムの期にそっているか一緒に読み解いていくようにするなど、カリキュラムを参照して話す機会が多くなった。
・上記2つに関して、実践への活用の在り方を理解し、実践に照らして解説することができる		<ul style="list-style-type: none"> ○カリキュラムの内容と実践していることを取り上げ、実践上の姿から見える学びや発達、援助など伝えていく。 ○解説を行った教員間で、自園の実践に照らし合わせた話し合いを行った。 ○一方的な解説はできるが、応用力がないので、質問には、共に考ようというスタンスになる。 ○自園での実践も付け加え、具体例と照らし合わせるように工夫した。 ○自園で子供の姿や、学びを取り入れながら自分の言葉で伝える。
・カリキュラム解説実習を行う際、行政職スーパーバイザーからのアドバイスを受けて		<ul style="list-style-type: none"> ○実践者の理解が深まるように作成することや何度も読み返しながら、実践の具体例を入れて伝える。 ○聞き手にとって分かりやすい解説の方法を指導していただき自分の課題が明らかとなった。 ○小学校の先生にも参加していただいたので、スーパーバイザーにご指導いただいたことは安心感につながった。取り組む課題が明確になった。 ○スーパーバイザーのアドバイスは、よりわかりやすい解説にする為に参考になった。(乳児期の経験が幼児期にどうつながるのか等)

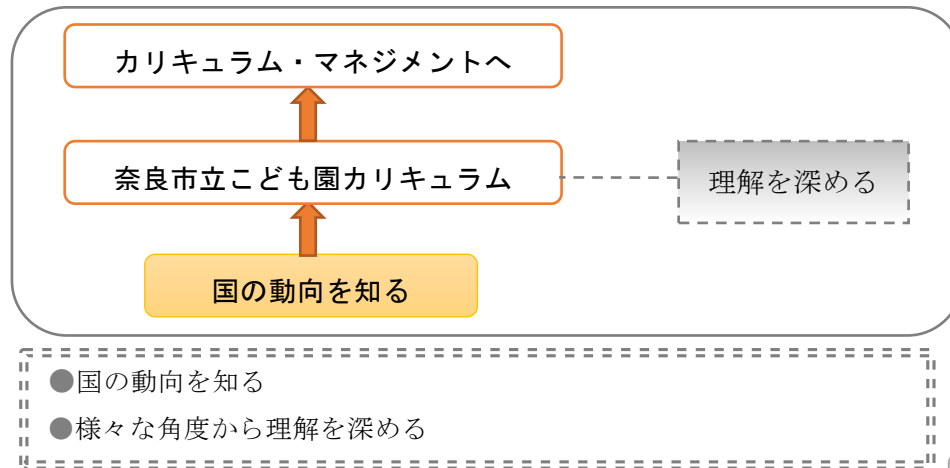
講座4 『保育所保育指針改訂に向けて』内容の理解

<目的>

- ・ 保育所保育指針改訂の動向を把握する。
- ・ 改訂動向を踏まえ、「奈良市立こども園カリキュラム」について理解を深める。

<方法>

- ・ 講義
- ・ ワークショップ



<内容>

- 3歳未満児の保育の充実
- 保育所保育における幼児教育の積極的な位置づけ
- 環境の変化を踏まえた健康及び安全について
- 保護者・家庭・地域と連携した子育て支援
- 職員の資質・専門性の向上
- 保育の質の向上に向けて



- ① 今日の講義を受けて、新しい保育所保育指針の改訂に向けた中間とりまとめの内容をどのように理解できたか。

- 教材研究や記録を書く時間の保障などの項目が記載されたという重要性。
- 職員の研修や資質向上に関する項目も多く、研修の機会の確保や充実などの課題もあることを感じた。
- 3歳未満児の教育（学びの芽生え）が生涯の学びの出発点である事を認識し、「非認知的能力」を育む事が重要である。その為に人的、物的環境について検討・研修を重ね、実践の質の向上を図ることが必要と考える。
- 3歳未満児においても、発達や養護を大切にしながら、「学びの芽生え」や「発達の連続性」を意識するなど、3歳児以降を意識して実践を行うことが大切である。
- 幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の3歳以上の部分が1本化するということで、とても分かりやすくなる。

保育所保育指針の改定について、中間とりまとめの内容から、乳児期から幼児期へと育ちや学びがつながっていくことをより意識するようになってきていることを学んだ。昨年からの職種一本化を行った本市の状況と併せて、幼児期の教育・保育内容一本化の背景を理解し、そのために何をすべきかについて考えを出し合った。

② 国が示す今後の方向性を鑑みて、「奈良市立こども園カリキュラム」について、変わらない重要なことは何か。また、検討の余地があるとすればそれはどのような点か。

- 0歳～小学校に向けて、1本の柱でつながっていくという理念は重要であり、変わらない部分であると思う。3歳児未満児の実践の中の「健康や安全面」「食育」などの部分を、もっと具体的にカリキュラムの「特色ある活動」に記載するなどしていけば理解につながるのではないかと話し合った。
- 年齢に応じたカリキュラムの内容の見直し、実践がどんどん変化していくので、事例も新しい事例がどんどん出てくる。事例から見えてくる子どもの姿がカリキュラムの姿と合っているのか整合性を見ていく必要がある。
- 検討の余地がある点として、『養護』が総則に記入されるとのことなので、カリキュラム P24-25 に加えるのはどうか。しかし、P24-25 だけに記入してしまうと、日々の振り返りなどでカリキュラムを見る時の参考にしにくくなるのではないか。
 - ・『3つの柱』とコンセプトについての整合性。
 - ・『幼児期の終わりまでに育ってほしい姿』をどこに記入すればよいのか。例えば「5歳児の4期5期のカリキュラム」や「カリキュラムの理念とコンセプト」の次のページなどを見直してはどうか。

本市のカリキュラムの良さや特徴について理解し、これまで取り組んできたことを生かしてできることを考えようという意見の他、具体的にすべきこととして、改訂で示される3つの柱や10項目とカリキュラムのつながりを考えるなど、提案する意欲的な意見も出された。

講座5 『幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂に向けて』内容の理解

<目的>

- ・幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂の動向を把握する。
- ・改訂動向を踏まえ、「奈良市立こども園カリキュラム」について理解を深める。

<方法>

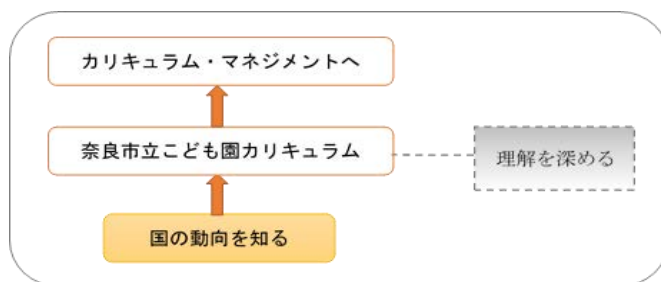
- ・講義
- ・ワークショップ

<内容>

○講義

➤ 改訂の方向性

- ・幼児教育において育みたい資質・能力
- ・幼稚園等におけるカリキュラム・マネジメント
- ・資質・能力の育成に向けた教育内容の改善・充実
- ・小学校との接続
- ・幼児期にふさわしい評価の在り方
- ・学びや指導の充実と教材の充実
- ・保育所保育における幼児教育の積極的な位置付け
- ・特に配慮すべき事項の充実
- ・2歳児から3歳児への移行にあたっての配慮について
- ・新たな3歳児の学級をつくっていくための配慮
- ・子育て支援にあたっての配慮について
- ・地域の保護者に対する子育て支援



講義



- 改訂の方向性を踏まえた構成の見直し（取りまとめより）
 - ・ 現行の教育・保育要領は、平成27年4月に施行されたばかりであり、基本的構成は維持しつつも、幼稚園教育要領、保育所保育指針の見直しの方向性の整合性を取りつつ、必要な章立ての見直し等を行うこととする。
 - ・ そのなかで、現行の教育・保育要領第1章総則第3幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項に記載されている「健康及び安全」、「子育ての支援」については、新たに章を立てることが適当である。
 - ・ 幼保連携型認定こども園特有の事項である、「幼保連携型認定こども園として特に配慮すべき事項」については、新たに章立てするのではなく、現行の教育・保育要領同様、総則に載せることが適当である。
- その他の課題
 - ・ 特に支援を要する園児への配慮
 - ・ 研修の重要性・資質向上
 - ・ 周知に向けた取り組み

奈良市の多様性とは何か。3つの柱は、幼児期から小中高まで同じ柱を立てることで、育ちを一本の柱でつなぐことができる。今回の改訂は大きい改訂といえる。

<グループ協議>

案を立てる

- ・ 3つのグループに分かれて、ワークショップ形式で要領・指針の改訂に向けての内容から、今後どのようなことをしていく必要があるかを検討する。



検討内容

Aグループ

【何をするのか】

- ①10項目を十分に理解する。
- ②カリキュラムの「めざす子どもの姿」を分析し、10項目に対応させる。
- ③10項目を理解するためには、奈良市のカリキュラムがどのようにつながっているのかを明らかにして理解を深める。

【課題】

- ・ 何期からするのか。子供の発達と姿は積み重なっている。
- ・ 幼児期から小学校へどうつながっているのか。

Bグループ

【何をするのか】

- ①カリキュラムの「めざす子どもの姿」を分析・検証し、10項目に整理する。
- ②10項目のどこにあてはまるのか明記する。

【気付き】

- ・ カリキュラムに3歳児未満の学びの芽生えについても追記していくことができる。
- ・ カリキュラムは、3つのコンセプトや5領域で記載しているので、10項目をそこへ入れると分かりにくい。ということは、10項目とのつながりが今までは見えにくい。
- ・ 何らかの形で10項目を取り入れなければ、カリキュラムの作成者側は意識できても、読み手側は意識が薄くなる。
- ・ 小学校との接続・連携は、学習指導要領をもと作成している。学習指導要領も改訂されるので、10項目にあてはめながら見直していく。

Cグループ

【何をするのか】

①国が提示している10項目を、どんな形式で表記するのか。

【気付き】

- ・乳児に関しても10項目の姿はすべてつながっているはず。それをどのようにつながっているか見えるようにする。
- ・カリキュラムの5歳児のところ（ ）でそのまま10項目を入れると困惑するかと思うので、どのように入れるか悩む。
- ・「子育て支援については新しい章立てをする」ということで、カリキュラムに新たな項目として必要。カリキュラムの長時間保育（一時預かり）のようなものが子育て支援についても必要。

<講習を通して見えてきたこと>

○ 10項目は小学校につながる姿として出された。だからこそ国の方向性とのつながりが明らかとなるような表記の仕方、奈良市としてどのような子供を育てたいのか、見えるようにする。このことを市外や小学校教諭、その他の関係機関にも分かりやすいものにしていくことで、これまで積み上げてきた奈良市の方針の理解にもつながり、市外への発信にもなる。

また、特に小学校教諭には、同じ柱で明確化したカリキュラムを用いることで、多くの説明をしなくてもそれらを通して幼児教育の理解をすることができ、このことが今後の幼小接続の強化につながると考える。

○ 国が進める方向性を見越してカリキュラムを作成してきたので、これまでやってきたことを基盤に、大事にしてきたことを生かし、更にどんな力をつけたいのか、幼児期の終わりまでに育ててほしい姿をより確かなものにするために、誰が見ても分かるカリキュラムを作成していく必要がある。

<次回の講習に向けて>

これまでの3回の講習から国の動向を理解し、改訂を本市のカリキュラムにどのように反映させていくかについて協議が進められた。3グループとも「10の姿」を奈良市のカリキュラムにいかにつけていくかについて、協議を深めた。グループ協議を重ねる中で、受講者がカリキュラム・マネジメントに取組み始めたといえる。このように受講者が、講習を通して、新たな情報を取り入れ、教育・保育の資の向上に向けて、手立てを見出していく力を習得してきたことが分かる。

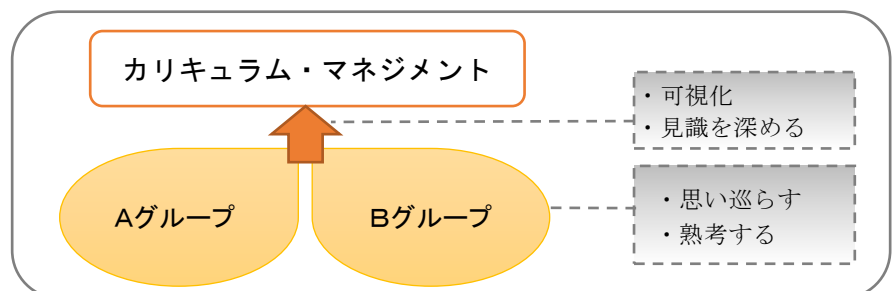
講座6『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント①

<目的>

- ・教育要領等の改訂動向を理解し、「幼児期の終わりまでに育ててほしい姿」と「奈良市立こども園カリキュラム」の3つのコンセプトについて分析し、育てたい子どもの姿を明確化し、共通理解を図る。
- ・今後の奈良市の幼児教育・保育の方向性を検討する。

<方法>

- ・演習
- ・ワークショップ型研修



- 国と奈良市の状況把握をし、革新的なものを生み出す・新しい価値を見出す力
- リーダーとしての力の発揮と幼児教育アドバイザー同士の協働性

<内容>

① カリキュラムの核となる3つのコンセプトから育てたい子供の姿を可視化する

- ・自分たちのカリキュラムを用いて、要領・改訂の方向性を確認する。
- ・2グループに分かれ、カリキュラムの「3つのコンセプト」をさらに詳細に明記した内容について理解を深め、10項目の内容と特につながっていると思われる項目に色付けをした表を作成する。

② ワークショップを通して議論を深める

カリキュラムのコンセプトは、5領域を横断的に捉え、奈良市がめざす子供像を「経験」の視点から構成したものである。このことから、協議し始めたときは、コンセプトのどの項目にも10項目の内容が入っているという意見が多数出た。しかし、10項目について具体的な育てほしい子供の姿を何度も読み返し、「どんな力をつけたいのか」について協議を進める過程で、「大きく捉えるとつながりがあるのではと思われるが、見る視点を絞ると、当てはまらないものも出てくる」といった捉えの変化が見られた。育てたい姿を具体的な子供の姿からイメージしながら、文言一つ一つを繰り返し見直し、熟考を進めていった。



アドバイザー受講者は、グループワークを通して、目標をもち、達成するための道筋を提示し、組織の中核を担う役割として本市の教育・保育が今後何をめざしていくのかについて議論を深めるようになったといえる。

③ ワークショップ型研修の利点と効果

- 「個性が活きる」「意見の整理」「必要な役割を見出す」「気付きの多様化」
- 「自分とは違う価値観や意見から視野を広げる」「記録の工夫」

○ワークショップの活用と工夫

- ・各6名に分かれて少人数でグループ協議を行った。さらに、ワークショップ形式で意見をまとめやすくする方法を用いたことで、1つのことを深く分析して考えたり、新しい考えが生まれたり、記録を通して自分たちが出し合った考えを明確化する力の育成が可能になった。
- ・意見を出しやすい雰囲気ができ、議論を進めていくうちに、受講者各々の見方が変わり、違う角度から検討できるようになった。その結果、思わぬ発想や意見が生まれた。
- ・少人数で行うことで、グループ全員が理解し、受講者一人一人が主体となって進めることができた。

○中堅層としての力量形成

- ・グループで出された各意見を一つにまとめるために、進行する役割、意見を統括する役割、出てきた意見をまとめ、記録する役割と、グループ内で協議を進めていく上で必要な役割を見出して進めるようになった。グループで協力し、効率的に結論を導き出す力の育成につながった。

○演習の効果

- ・幼児教育と小学校教育との接続を図るための「幼児期の終わりまでに育てほしい姿」の理解が深まった。

カリキュラムの3つのコンセプト

Aグループ

コンセプト1 【判断と行動】自ら考え、判断し、行動する。

子どもが自ら「主体」であると感じることに向け、生活や遊びや様々な経験において、自分で考え、判断し、行動することを目指します。【判断と行動】は心として考えることの中で、自立（主体的、自主性、依存の軽減）、計画性（見通しと反省、自己規律、自律や自己調整）、問題解決（問題発見、手段の選択、実行と評価）を含みます。子どもが自分の経験に対して考え、判断し、行動する過程が主体としての成長であり、主体としての経験につながります。子どもが、判断、行動やその過程にその手から引き継ぎ、個性を身につけていきます。

【判断と行動】の内容

自立	①状況に応じて自分はどうするか、自らの意思で考え、判断する。やるべきことが分かる。他者から指示されなくても自分で行動する。毎日に繰り返して行うこと。他者から指示を必要としない。
計画性	④見通しを持つ。ふり返りしながら、行動や取組にあたる。⑤自分なりの組織を持つ。⑥組織に従って判断し行動する。
問題解決	⑦経験を持つ。どのようにすればよいか、めあてを持つ。⑧解決に向けて、どうすればよいか、手段や方法を考える。⑨試行錯誤を繰り返して様々な取組を行い、その成功や失敗を評価する。

コンセプト2 【結び】<もの><ひと><こと>とかわり、関係を結ぶ。

(もの)の(ひと) (こと) といった対象とかわり、子どもが自ら関係を結ぶことを目指します。関係的には「対象についての理解」と「対象とのかわり方」「理解とかわり方の変化」を含みます。高階の様々な場面に好奇心や探究心を持って自らかわり、自分と何らかの関係を築き、さらにその関係を更新していくことが期待され、その過程が経験として蓄積されます。

【結び】の内容

ものとの関係性	①ものの性質や仕組み、形状の変化や法則性を探る。②素材選択や操作、加工など、ものの探し方や扱い方を工夫する。
ひととの関係性	③他者の存在を認め、尊重し、他者との関係をよりよくしていく。④ルールや規範に従い、共通の目標に取り組む。
こととの関係性	⑥自然現象や文化的現象を理解する。⑦問題や課題を捉えて、言葉や状況を理解する。⑧自ら知識や生活の世界を構築する。

コンセプト3 【表現と反応】思いや気持ちや感じたことを表現し、認め合う。

言葉や身体、音楽、造形などによる表現を通して、自分の考えや気持ち、感じたことを友達やあそびに伝えたり、周囲からの反応を受け止めたり、他者の表現に適切に反応したりして、コミュニケーションを築かしていくことを目指します。その過程において、他者と共感し合うことや理解し合うこと、そして、互いの存在や考えを認め合うことを含みます。

【表現と反応】の内容

言語	①遊びのために自らの思いを言葉で表現し、互いの考えを理解し合う。②言葉に対する態度を養い、状況に応じて言葉を使い分ける。③言葉の特性や有効性、機能的側面に気付く。
アート	④身体表現や造形表現、図画や造形などを通して、自らのイメージを表現する。アート表現を楽しむ。新しいことや未知なものの発見を促す。⑤他者のアート表現に言葉や表現、行為で反応し、その思いを理解する。
情緒表現	⑦感じたことや内面的状態、言葉や表現、行為で表現する。⑧自分の情緒を言葉や表現、行為から読み取り、理解する。⑨自らの情緒を調節し、他者の情緒に応じた行動をとる。

※関連していると思われる項目に色付けする

Bグループ

コンセプト1 【判断と行動】自ら考え、判断し、行動する。

子どもが自ら「主体」であると感じることに向け、生活や遊びや様々な経験において、自分で考え、判断し、行動することを目指します。【判断と行動】は心として考えることの中で、自立（主体的、自主性、依存の軽減）、計画性（見通しと反省、自己規律、自律や自己調整）、問題解決（問題発見、手段の選択、実行と評価）を含みます。子どもが自分の経験に対して考え、判断し、行動する過程が主体としての成長であり、主体としての経験につながります。子どもが、判断、行動やその過程にその手から引き継ぎ、個性を身につけていきます。

【判断と行動】の内容

自立	①状況に応じて自分はどうするか、自らの意思で考え、判断する。やるべきことが分かる。他者から指示されなくても自分で行動する。毎日に繰り返して行うこと。他者から指示を必要としない。
計画性	④見通しを持つ。ふり返りしながら、行動や取組にあたる。⑤自分なりの組織を持つ。⑥組織に従って判断し行動する。
問題解決	⑦経験を持つ。どのようにすればよいか、めあてを持つ。⑧解決に向けて、どうすればよいか、手段や方法を考える。⑨試行錯誤を繰り返して様々な取組を行い、その成功や失敗を評価する。

コンセプト2 【結び】<もの><ひと><こと>とかわり、関係を結ぶ。

(もの)の(ひと) (こと) といった対象とかわり、子どもが自ら関係を結ぶことを目指します。関係的には「対象についての理解」と「対象とのかわり方」「理解とかわり方の変化」を含みます。高階の様々な場面に好奇心や探究心を持って自らかわり、自分と何らかの関係を築き、さらにその関係を更新していくことが期待され、その過程が経験として蓄積されます。

【結び】の内容

ものとの関係性	①ものの性質や仕組み、形状の変化や法則性を探る。②素材選択や操作、加工など、ものの探し方や扱い方を工夫する。
ひととの関係性	③他者の存在を認め、尊重し、他者との関係をよりよくしていく。④ルールや規範に従い、共通の目標に取り組む。
こととの関係性	⑥自然現象や文化的現象を理解する。⑦問題や課題を捉えて、言葉や状況を理解する。⑧自ら知識や生活の世界を構築する。

コンセプト3 【表現と反応】思いや気持ちや感じたことを表現し、認め合う。

言葉や身体、音楽、造形などによる表現を通して、自分の考えや気持ち、感じたことを友達やあそびに伝えたり、周囲からの反応を受け止めたり、他者の表現に適切に反応したりして、コミュニケーションを築かしていくことを目指します。その過程において、他者と共感し合うことや理解し合うこと、そして、互いの存在や考えを認め合うことを含みます。

【表現と反応】の内容

言語	①遊びのために自らの思いを言葉で表現し、互いの考えを理解し合う。②言葉に対する態度を養い、状況に応じて言葉を使い分ける。③言葉の特性や有効性、機能的側面に気付く。
アート	④身体表現や造形表現、図画や造形などを通して、自らのイメージを表現する。アート表現を楽しむ。新しいことや未知なものの発見を促す。⑤他者のアート表現に言葉や表現、行為で反応し、その思いを理解する。
情緒表現	⑦感じたことや内面的状態、言葉や表現、行為で表現する。⑧自分の情緒を言葉や表現、行為から読み取り、理解する。⑨自らの情緒を調節し、他者の情緒に応じた行動をとる。

※関連していると思われる項目に色付けする

<次回の講習に向けて>
 ・今回のワークショップの結果から、さらに5歳児5期までに育ってほしい姿についても検討する。

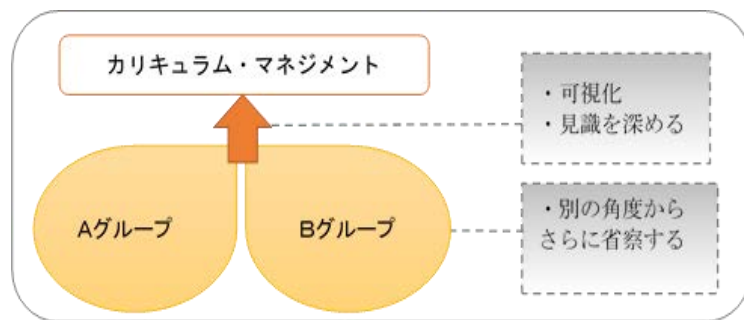
講座7 『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント②

<目的>

- ・教育要領等の改訂の動向を理解し、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」と「奈良市立こども園カリキュラム」の5歳児5期について分析し、育てたい子供の姿を明確化して、共通理解を図る。

<方法>

- ・演習 ・ワークショップ型研修



●自分の意見を出して、議論を深める力

●自分たちの考えを形に表現しながら、さらに課題の整理と解決する力

●論議を深め、物事を省察する力

<内容>

○グループ協議

- ・カリキュラム5歳児5期（様式に挙げた項目）と照らし合わせて、10項目ごとのシートを作成し、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」について理解を深める。

○グループ報告

<演習2>

- 2グループに分かれて協議を進めたことで、グループによって分析方法、気づき、疑問、その解決方法も異なった。交流によって多様な手法を学ぶことができた。

Aグループ 10項目の「小項目」に挙げられた子供の姿について、今後追加していくとよいのではないかとと思われる項目を番号で書き表した。協議では、具体的な子供の姿をイメージして確認し合う様子が見られた。同じ文言でも捉え方の相違があることが分かり、育てたい子供の姿を共通理解することにつながった。

Bグループ カリキュラム5期の文言と10の姿のつながりが見て捉えやすいように、上記の表のとおり色付けをしてまとめた。関係性が深いものには濃い色を、やや関係しているものに薄い色を付けた。

【横軸】 関連性が弱い項目は追加が必要

【縦軸】 左側の項目は多く関連していたが、社会生活との関わりなど、関連性が弱い項目がある

5歳児後半のめざす子供の育ちとして何が必要かについても協議した。

3) 実践の指導：実践者・実践園への指導・助言

講座 8 実践者・実践園への指導助言の要点

<目的>

- ・教育・保育の実践に関する実践者・実践園に対する指導・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、改善の糸口を得るために、幼児教育アドバイザーが行うべき指導・助言を、その根拠と共に伝える技術の点から考え、実行できるようにする。

<方法>

- ・講義 ・ワークショップ形式

●子供の姿から、学びを見取る力と見通し

<内容>

- ◎2年目幼児教育アドバイザーが、アドバイザー受講者に昨年度講習で学んだことや、自園で実践している園内研修の取組について説明する。
 - 研修を計画・実施する際のポイントと効果
 - 実践を通した実践者・参観者の学び
 - 指導・助言に向けての実践把握→指導・助言の根拠
 - 指導・助言の内容をまとめる→伝える技術
 - 実践上の課題に応じて指導・助言する力
- ◎上記の内容について説明を受けた後、以下のようにワークショップを行った。
 - ビデオ映像の視聴
 - ビデオ視聴を通して保育実践の見取りを記録し、グループ協議を行う。
 - ①ビデオ視聴後、受講者は自分なりの実践の見取りをワークシート1に記録する。
 - ②3グループに分かれ、実践の見取りについて意見交換を行い、実践者の援助・環境構成はどうであったか、別の選択肢や解釈の有無について意見をまとめ、グループごとに報告する。
 - 学識経験者より実践指導についての講評

Work 1

次の視点をメモしながら、ビデオを視聴しましょう。(子どもの様子、保育者の援助、環境構成)

①事 実	②評 価	③別の選択肢や解釈
・時間の経過に沿って記述する。 ・誰にとっての事実であるか、把握する。	a)円滑、停滞 b)工夫 c)課題 d)意図の推測	・自分ならどうするか。(なぜか) ・別の対応や解釈はあるか。

Work 2

Work 1を踏まえて、指導や助言の内容を具体的に書きましょう。

ポイント：内容を構造化する。(内容を絞る、統一された課題やテーマをまとめる)
・順序立てて、話を組み立てる。

格 評	
ポ イ ン ト	
具 体 的 内 容	
ポ イ ン ト	
具 体 的 内 容	

＜ アンケート調査より ー指導・助言を行う上での学びや気づきー ＞

- ポイントを絞って課題を提示すること。
 - ・実践の事実を捉える
 - ・課題に応じて指導助言を行う要点を見つける
 - ・指導助言の内容をまとめる
 - ・伝える技術の習得
 - ・年齢に即した実践内容か
 - ・適切な言葉がけをしていたか
 - ・教材などの環境の工夫がなされていたかなど、始めに見取るポイントを明確にし、最後に総評を伝えることで、聞き手も見通しを持って指導を受けることができる。また、論点が明確化され、学びが深まる。
- 実践者の経験年数や段階を理解した上で、熟達度に合った指導をする。
- 「なぜ」「どうして」「ここが知りたい」と疑問を引き出し、話し合いの糸口を見つけて議論していくことが大切だと感じた。
- 実践者と一緒に考えつくっていく、学び合うという姿勢が大切。研修を実施する上で、意見を出しやすい雰囲気をつくることを心掛け、互いの意見を認め合うようにする。良い点から取り上げ、良さや課題に対する改善点を記録に残し、振り返る。
- 課題について否定ではなく、違うやり方、考えに気づき、参加者で共有する。
- 指導、助言を行う時、「相手から聞く」「疑問を持つ」視点が大事であること。
- ねらいと実践が対応しているか見極める能力。
- 期に照らし合わせた子供の姿であるか見極める能力。
- 助言者は、実践者の意図を推察したり、他の参観者の意見を聞いたり助言者自身が多面的にとらえる力量が必要である。

＜ アンケート調査より ー指導・助言を行う上での課題ー ＞

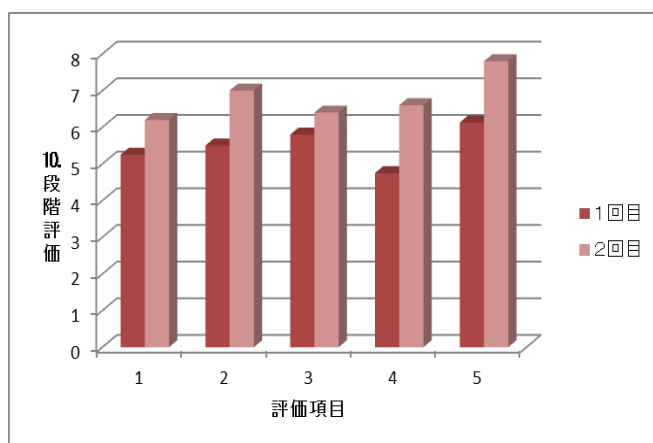
- いろいろな見方、考え方があることを認めた上で、事実をとらえ実践上の問題を明確にし、いくつかの方法、対応、対案を考えていくこと。
- 子供の姿から期に応じた姿や育ちがあるか、その後どのような実践をしていけば良いのかなど、次の指導案につなげて考えていくこと。
- カリキュラムをしっかりと読み、自分なりに理解することと、話し方の工夫。
- 自園の職員とは、ある程度信頼関係が築けていて、普段の実践の様子も見え、課題も把握しやすいが、それを他園の職員に伝えるとなると、非常に難しいと感じた。

＜ アンケート調査より ー課題の改善点ー ＞

- 改善の糸口や明日につながる話し合いとなるよう配慮する。
- 実践を見る力、子供の行動を読み取り、ねらいや発達のどの部分なのか把握し、焦点をしばり指導・助言したい。
- 指導案とカリキュラムを照らし合わせて読み解くこと。
- 実践者の思いを汲んだり、他の参観者の意見を取入れながら、指導計画に照らしていく。また、分かりやすい話し方、良い点を見つけることを意識する。
- ビデオ視聴をしたことで、自分とは違う見方について知ることができたので、園内研修でもいろいろな意見を出し合うことが必要だと感じた。
- 「奈良市立こども園カリキュラム」の解説を参考にしながら、読み合わせをする。

<評価項目>

①	②	③	④	⑤
ビデオ映像の視聴をし、実践における事実や課題の明確化・焦点化ができましたか	指導・助言の方法や伝え方について気付きや学びがありましたか	年齢や発達の時期に応じたよりよい教育・保育のあり方を探ることができましたか	指導・助言技能向上につながったと感じることができましたか	幼児教育アドバイザーの解説を聞き、アドバイス等を受けることでアドバイザー講習を受ける際の安心感や理解度の向上に十分つながりましたか



<講座受講後と実践後の比較>

左記のグラフから、講義を受けて指導助言についての知識を得た後に、実践の場で実際に経験することで、必要な資質・能力が身に付くとアドバイザー受講者が実感していることがうかがえる。

これらの取組をPDCAサイクルで機能させるためにも、実践現場でのサポートを行いながら、受講者が経験を積み重ねていける研修体制が必要であることが分かる。

講座9 実践者・実践園への指導助言の実際

<目的>

- ・教育・保育の実践に関する実践者・実践園に対する指導・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、改善の糸口を得るために、幼児教育アドバイザーが行うべき指導・助言を、その根拠と共に伝える技術の点から考え、実行できるようにする。

<方法>

- ・実践事例の読み解きと添削 ・自園の実践者への指導助言

- 子どもの姿から、学びを見取る力と見通しをもつ
- 事例作成者や他園の職員と意見交換をしながら学びを広げる

<内容>

①「事例研修会」での活動実習

事例研修会までの各園での研修

○継続的な実践記録の作成

- ・奈良市立公立園の担任が各年齢の1期～5期に渡って実践事例を作成する。

↓

○園内研修の実施

- ・各園で作成した各年齢の実践事例を基に園内研修を行い、1事例を選出する。



○他園の事例を含めた園内研修の実施

- ・各園で選出し、提出した事例をブロックごとにまとめ、さらに園内研修を行いブロック内から1事例を選出する。



事例研修会当日

- ・年間4回の事例研修会にアドバイザー受講者・スーパーバイザーが2回ずつ参加する。
- 事例研修会
 - ・全園の代表者が研修に参加し、グループ協議を行う。
 - ・自園で選出したブロックごとの実践事例から1事例を選出し、その事例を基にワークショップ形式でグループ協議を行い、読み解きを行う。
 - ・グループ報告をする。



事例研修後の各期担当係と事例作成者の取組

- グループ協議で記録した事例の読み解きを、グループの代表副園長が「当初版」として記録の作成を行う。



○実践事例「完成版①」の作成

- ・その読み解きを受けて、事例作成者が再度見直し、事例の修正を行う。



その後の幼児教育アドバイザー・スーパーバイザーの役割

- 「完成版①」のアドバイザー受講者による添削



幼児教育アドバイザー講習を生かした事例の読み解き

- 「完成版①」の添削を行ったものをスーパーバイザーがさらに見直し、アドバイザー受講者にアドバイスをを行う。



読み解きと幼児教育アドバイザー添削を参考にして作成者が書き直しを行った【完成版】



実践事例読み解き【当初版】

○スーパーバイザーから指導助言をもらったことを受け、アドバイザー受講者が再度添削の見直しを行う。

スーパーバイザー（園長）からのアドバイス

○2度の添削を行った「完成版①」を作成者に戻す

- ・単クラス、小規模化した園も多く、他園の職員にも事例についてアドバイスを受け、自身の実践力向上につなげることを目的とする。

○実践事例「完成版②」の作成

- ・幼児教育アドバイザーの添削を基に、事例作成者が再度事例の修正を行い、「完成版②」を作成する。

事例研修部会に「完成版②」を戻し、事例選出

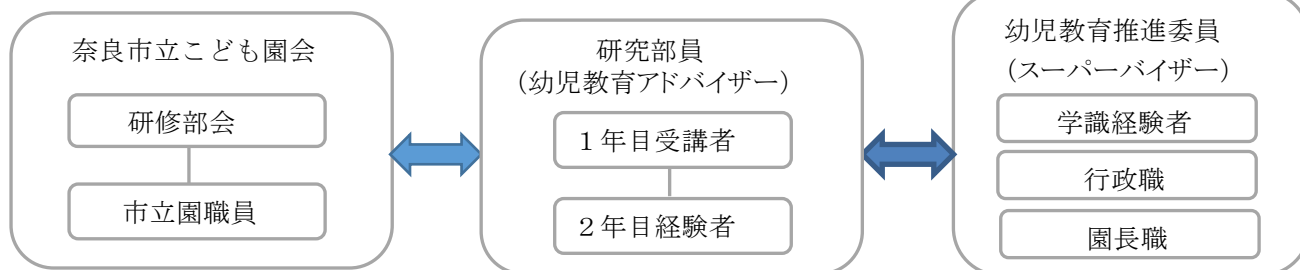
○事例研修部会部長（園長）とスーパーバイザーにより、「完成版②」の8事例から3事例を選出する。

幼児教育アドバイザーの企画・運営・報告による「実践事例報告会」の実施

○実践事例報告会で報告

- ・上記の方法で期ごとに3事例ずつ選出された事例の中から、さらに1期ごとに1事例を選出し、「当初版」と「完成版②」について幼児教育アドバイザー受講者と事例作成者が報告する。

幼児教育アドバイザー講習による研修の企画運営と報告



②事例研修会「実践事例報告会」

開催日時：平成29年1月12日（木）

14時45分～17時00分

参加対象：スーパーバイザー

アドバイザー受講者

公立こども園・幼稚園・保育園職員

参加人数：115名

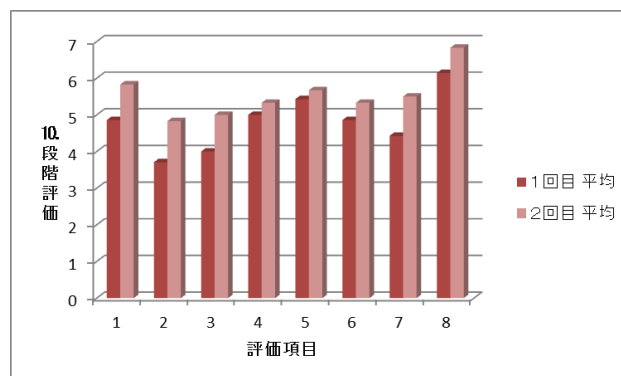


日程表

平成28年度 事例研修部会「実践事例報告会」				
			日時：平成29年1月12日（木） 場所：東人権文化センター	
本日の日程				
14:30～ 受付				
14:45 開会挨拶（こども園会 園長より） 今年度の事例研修部会について				
15:00 事例報告 当班様・・・幼児教育アドバイザー 完成版・・・実践事例作成者				
期	時 刻	対象年齢・実践事例名	園名・作成者	幼児教育アドバイザー
1期	15:00～	3歳児 「だんだん 深げちゃった」	豊後こども園 園長 津美	高尾 美咲 尾北 亜紀
2期	15:15～	4歳児 「ダンゴムシは何を食べるの？」	志保こども園 河井 恵子	南井 弘白 上野 真智子
3期	15:30～	0歳児 「もこ もこもこ」	京西保育園 約田 美穂	植田 麻子 奥田 早代子
4期	15:45～	5歳児 「どのくらい重いかな」	神功幼稚園 河本 彩	小野 高子 松岡 明子
16:00 指導・助言 講師：奈良女子大学 津野 本山 方子氏				
16:50 閉会挨拶（こども園会 園長より）				
17:00 閉会				

◎各研修のアドバイザー受講者による事後アンケート調査

評価項目	
①	奈良市立こども園カリキュラムの基について話し合えた
②	実践における問題の明確化・焦点化ができた
③	実践事例の読み解きをするにあたって協議内容の焦点化を図ることができた
④	年齢に応じた発達の特徴やかかわりの視点で話し合えた
⑤	指導・助言の方法や伝え方について気づきや学びがあった
⑥	他園の職員とともによりよい教育・保育のあり方を探ることができた
⑦	専門性の向上につながったと感じる
⑧	幼児教育アドバイザーの役割や必要性を感じた



実践開始初回に比べて、2回目の実践では、各項目の全てについて意識して取り組んでいることが分かる。また、実践経験が技能習得につながっていることをアドバイザー受講者自身も実感していることが分かる。

<事例研修会での幼児教育アドバイザーによる取組について>

—奈良市立こども園カリキュラムに基づいて意識して話し合ったこと—

- 対象年齢と期の姿を意識するように、カリキュラムの内容と照らし合わせた。
- カリキュラムを参考にし、重なる姿や似通った記述の仕方などにも触れながら進めて行った。
- 事例の中で疑問に感じたこと、気付いたことについて出し合う。
- コンセプトの記述について、足りない部分があるのではないかという意見が出てきたので、どのようなコンセプトを入れていったらよいか考えを出し合う。
- 事例の内容が、この時期の幼児に合った援助や環境構成ができていたか。
- ねらいが子供の発達や年齢に合っているのか、環境構成や援助がどうだったのか、他の方法なら子供たちは、どうだったのかを話し合う。
- 幼児の活動の様子について、気が付いたことや疑問点などを出し合い、分かりやすく表記していくにはどのように書けばよいか意見を出し合う。
- 援助や環境構成について、そのことがなされているが表記されていなかったり、実践者の意図をより伝わりやすくしたりするにはどのように書いていくか。

—実践事例について議論を深め、読み解きが深められるようにするポイント—

- 参加者（読み解きをする側）と、事例作成者の考えを聞き、グループの参加者は、それらをどのように受け止めたかについても意見を出し合う。
- 発達の姿にあっているのか、ねらいに即した姿が表れているかについて検討する。
- 参加者の意見の中で重要なポイントを簡潔に記述し、視覚的に意識できるようにした。そのことで、協議のポイントが絞れた。
- 意見が出にくくなったら、事例の中で「自分だったら・・・？」という問いかけをするようにした。
- 時間配分も念頭におき、幼児の姿、事例の特徴、コンセプト、評価と、すべての項目が最後まで話し合えるようにした。

- 時間は短いですが、どの事例を選ぶかについて協議することで、その後の読み解きがしやすかった。
- 気付いたこと、感じたことなどを参加者一人一人が発言できるようにする。
選んだ事例の作成者がグループ内にいるので、事例について議論を深めることができる。

- ポイント
- ・話しやすい雰囲気づくり
 - ・意見が出なくなったときの対応策
 - ・時間配分を考え、見通しを持って進行する
 - ・ポストイットを利用して、意見の共通理解を視覚的に有効にする
 - ・グループの状況に応じて臨機応変に対応できる柔軟性をもつ
 - ・短時間にたくさん意見が出し合えるポストイットの有効活用

— 幼児教育アドバイザーの役割として必要と感じたこと —

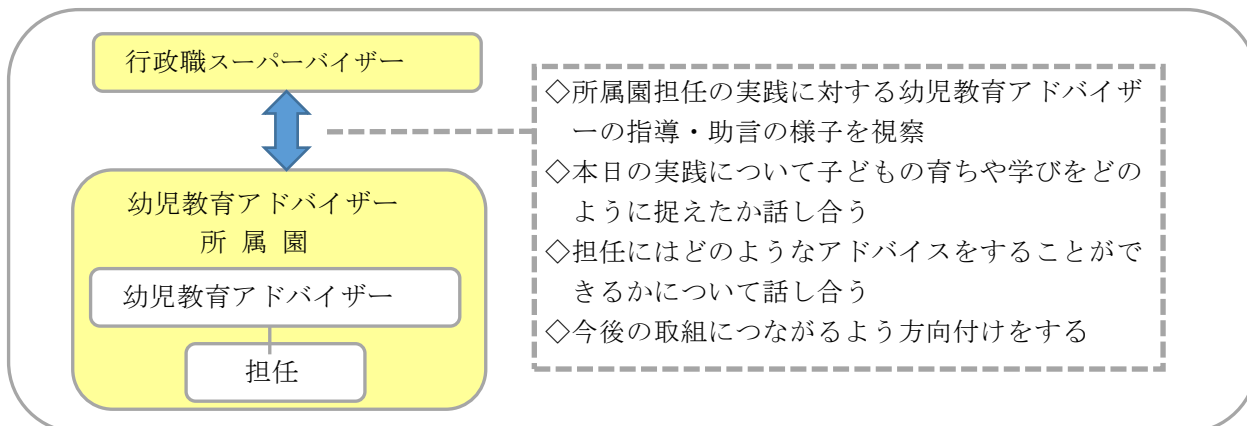
- 自分なりの読み取りをしておくことで参加者の意見に対応できると感じた。
- この事例がカリキュラムのどの内容に含まれるか、この時期の発達に応じた内容や援助がなされていたかなど、確認しながら進める。
- 各園代表の参加者が、園で話し合った内容を出し合い、選出した事例の読み解きを一緒に行い、たくさんの意見が出せるようにする。
- 作成者の思いをくみ取りながら、読み手側から分かりやすく書き表されているかを考え、意見を出せるようにする。
- 事例選出のポイントしっかりと掴んでおかないと、読み解きが深められないと思うので、事例の特徴を焦点化しておく必要がある。
- 参加者の意見から話し合うポイントをつかみ、深く議論できるようにする。
- 参加者一人一人が発言でき、みんなで深めていけるように言葉をかけたり、方向付けしたりしていく力が必要であると感じた。
- 意識したこと
 - ・限られた時間をうまく配分し、各々の思いを十分出してもら
 - ・グループとしての意見をまとめる
 - ・グループで意見をまとめ、ポイントを絞りわかりやすく報告する

— スーパーバイザーから事例添削についてのアドバイスを受けて分かったこと —

(問い)スーパーバイザー(園長)から添削についてアドバイスを受けたことで、指導助言に関する気づきや学びがありましたか

- 伝えなければならないことは、明確に相手に伝わるようにすることや視点の持ち方について、分かりやすく指導していただいた。
- 奥深い見取りと共に、言葉の選び方や思いが伝わりやすい添削の仕方を学んだ。
- 自分の読み解きが正しいか不安だったが、スーパーバイザーに添削していただき、自信につながった。気づくことができなかつたことも具体的に学ぶことができた。
- 活動の様子に援助が入っている等記入の仕方
- 自身の目線で気付かなかつた事を、スーパーバイザーに指導・助言をいただいたことで、次の読み解きにつながっていった。
- 普段あまりかかわることのない乳児の事例の添削をおこなったのでスーパーバイザーから発達年齢に応じた記入の仕方を直接指導してもらい分かりやすい。

②自園での指導助言への行政職スーパーバイザーによるアドバイス



(問い) 行政職スーパーバイザーからアドバイス等を受けることで、カリキュラム解説実習を行う際の安心感や理解度の向上につながりましたか

- 実践者の理解が深まるように作成し、何度も読み返しながら、実践の具体例を入れながら伝えていく。
- 解説後、具体的にアドバイスを受けられたことで、自身の課題が明確になった。
- スーパーバイザーの解説へのアドバイスは、よりわかりやすい解説にする為に参考になった。(乳児期の経験が幼児期にどうつながるのか等)
- スーパーバイザーのサポートは、安心感につながった。
- 担任に「何をさせたいか」「子供は何をしたいのか」について、具体的にアドバイスをすることを学んだ。また、助言するためには、様々な実践を参観して指導案や事例などの自身の知識を増やすことも大切であることも学んだ。
- 子供の発達や実践内容、援助、環境構成などについて確認や改善点を見出す。
- こども園への移行に向け、実践内容の充実と、実践者の意識改革等が重要である。

4) 実践の指導：カンファレンスの進行と統括

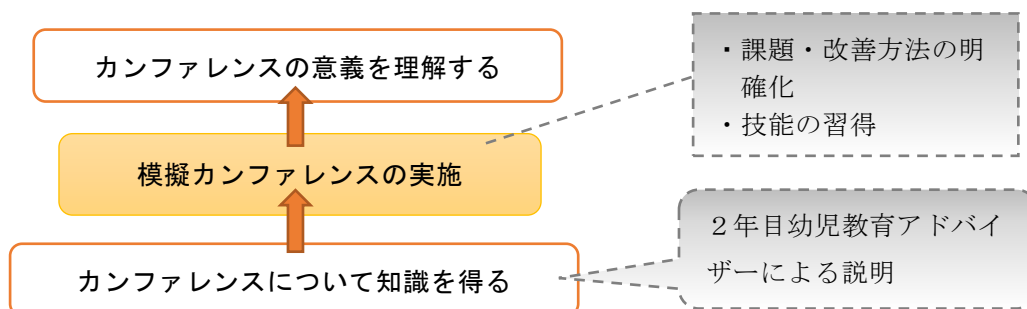
講座 10 カンファレンスの進行と統括の要点

<目的>

- ・カンファレンスの進行と統括に関して、知識を習得し、技能を向上させる。
- ・カンファレンスの目的、内容、組織、全体での共有の仕方について理解を深める。

<方法>

- ・講義
- ・ワークショップ形式



<内容>

◎2年目幼児教育アドバイザーがアドバイザー受講者に以下の点について、講習やカンファレンスリーダーを経験した中で学んだこと、課題について話をする。

○カンファレンスの目的と内容について

○カンファレンスの組み立て方

話題 ・今日の実践で、ここでの「問いは何か」を見極める。

・「問い」の絞り込みと優先順位を決める。

○時間＝時間配分

序盤	2割	「問題の共有」
中盤①	6割	「実践者と参加者の意見や思いの同じところと異なっているところ」について探る。
中盤②		「対案の可能性の検討」
終盤	2割	「検討したこと」について押し広げて考える。 ・他の場面ではどうか。 ・参加者一人一人が自分のこととして考えているか

○参加者

- ・メンバーの組み合わせ（所属園・キャリア・どの年齢の担当等）
- ・実践の参観状況（参加者全員、実践を参観しているのか）
- ・カンファレンスのグループ内の実践者の有無
- ・人数や配置

○報告

- ・議論したことを全体で共有するためには、グループや全体として「価値がある」と考えられたことを優先的に報告する。
- ・「何を検討したか」「何がわかったのか」といった結論を明確にする。

○カンファレンスを経験して学んだことと課題について

【学んだこと】

- ・参加者の意見を取り上げながら、まとめるだけでなく、議論の方向性を明確にすることの大切さ。
- ・議論を深めるには焦点を絞って、別の角度から考えることや、他のやり方、見方も考えることを意識していくこと。

【課題】

- ・今現在、実施しているカンファレンスのやり方は、参加者の意見を引き出しやすく、一人で進めている感じがなかったので安心感につながる。しかし、問いや観点を紙面に記入することで話のポイントがずれにくい一方で、いろいろな意見を出してもらって終わってしまう。

◎模擬カンファレンスの実施

奈良市の「こ幼保合同研修会」で行なわれたカンファレンスの付箋と当日の指導案を使用し、模擬カンファレンスを行った。アドバイザー受講者がカンファレンスの進行・統括を順に行った。

【模擬カンファレンス】

○カンファレンス・ボード4セットを用意する。

(4歳児：2セット 5歳児：2セット)

・ボードに当日の遊びの写真数点とカンファレンスで参観者がコメントを記入した付箋紙を貼っておく。

○アドバイザー受講者が3～4名ずつの2グループに分かれ、カンファレンスリーダーを交替で、一人当たり15分担当する。リーダーを担当するアドバイザー受講者は実践の問題の明確化・話題の焦点化に留意しながら進め、期の発達の姿や援助・環境構成、明日への実践につながるヒントについて議論する。

<グループ協議>

●講座に対する改善点・新方法 本日のカンファレンスの講座について企画準備して下さったが

- ・実際にカンファレンスを行っている映像を見ながら(先ほどのビデオで気づいた点が多かった)今日のように自分だったらどうするかなどの意見を出す。
- ・いろんな場面だったが、1つの場面について話し合う。
- ・カンファレンスという言葉 もう少しやわらかい言葉はないか。
- ・視点をしぼる(わかりやすい視点に。カリキュラム・指導案・当日の姿 全部は難しい)

●どんな力がつくのか(参加者が)

- ・より丁寧に見ようと意識がつく。
- ・対案を出してもらうことによって違う方法を知ることができる。
- ・いろんなとらえを知ることができる。
- ・なんで?という視点で見る。保育を見とる力がある。←
- ・発達とあっているのかを問い直していくこと。(司会者)
- ・みんなが見直す力につながる(参加者も司会者も)
- ・ねらいに対してどうだったかを考えることができる。
- ・議論できることが大切。

きっかけを出す

<幼児教育アドバイザーによる講習後のアンケート調査>

①カンファレンスを行う上でどのような点を意識して進行・統括を進めたか。

- 参加者の話を聞きながら、「何について話を深めていくのか」という視点を見つけ出し、話し合いを進めていくことを意識した。
- 参加者全員が発言できること。
- 話し合いの視点がぶれないこと。
- 話し合いの内容を視覚化し、まとめながら進めること。
- 様々な意見を出してもらえるよう、話しやすい雰囲気を心がける。
- 年齢のこの時期の子供の姿にそっているか等、ポイントをしぼる。
- ポストイットの意見を読み、重なっている箇所や似通っているポイントを整理して、そのことについて話し合った。
- 写真とポストイットと指導案を参考にカンファレンスをするのは、大変難しく、自分で想像しながら、進めて行った。
- 明日へつなげるための意見のまとめ方など。



②進行・統括を進める上で課題と感じた点について

- 参加者の意見が様々にあり、その話を聞きながら視点を見つけ出すことは難しいと感じた。ただ話を聞いていくだけではなく、事前にしっかりと自分なりの見方・考え方を持っておかなければ、方向付けはできないと思った。
- 様々な意見をもった参加者がいる中で、話し合いの視点・論点を定めていく事が大切。
- 参加者全員が話しやすい雰囲気を作りながらも、話をまとめていくこと。意見を導き出せるような投げかけ方や参加者が納得できるようなまとめ方など。
- その日の実践のポイントをつかみ、議論を深めることができるか。
- いろんな参加者の話を引き出し、話を進めながら焦点を決めて視点をしばって話し合いを進めることが課題だと感じた。
- 様々な意見を出してもらっただけで、深まらずに共有するにとどまる。
- 意見を引き出すために、明日につながる保育のヒントやどんな力につながっていくのかについて話し合えるように考えをまとめる。
- 限られた時間の中で進行、総括すること。
- 参加されている先生方の話を聞き出し、いろんな問いかけをしながら焦点を絞っていくことで、道筋をつくっていくには、焦点を当てる力や、ねらいやテーマを自分なりに持って臨む必要性を実感した。
- どこがポイントか、参加者が分かりやすいポイントの分け方や見出しの付け方の工夫。

③次回に向けて、課題を改善するのにどのようなことに取り組んでいくか

- 様々な研修でのグループ討議は、「人の話を聞きながら統括する」という経験ができるので、積み重ねていきたい。
- 過去の事例集などを読み解いたり、自園で保育にはいり、適切なアドバイスを重ねていく。
- たくさんの方に意見を出してもらいながら、論点を定めていけるように、初めにいくつかの視点を明確化する。
- カリキュラムを熟読し、年齢や期ごとの発達や実践について認識を深めておく。
- 園内研修等でカンファレンスの経験を積んで行く。
- 経験年数にかかわらず、カンファレンスに参加者の意見をうまく引き出し、まとめるだけではなく議論の方向性を明確にしていけるようにしたい。よかったことばかり出すのではなく、「なぜ？」という視点で見ることができるようになっていき、よりよい実践についてみんなで考えることができる時間にしていきたい。
- 自分が注目した所、参加者が注目した所に、焦点を絞っているいろいろな見方、考え方を出し合い発達の特徴等の話し合いが深まるようにする。
- どのような切り口で展開するのか。
- ポイントやねらいを進める前に整理をしておく。

④本講座を受講し、感じたこと、学んだこと

- 実際に経験されている先生にお話をいただいたので、とてもわかりやすかった。実際に経験されて、良かったことやつまづかれたことなど具体的に話をしてくださったので、とても参考になった。
- 自分が経験を積み重ねていかなければいけないことはもちろんですが、実際のカンファレ



ンスでの進行をしている際に一緒に入って横で具体的に指導して下さる先生がいてくださると、より勉強になるのではと思いました。

- 2年目の幼児教育アドバイザーが、自分が経験した、気付きや工夫したことを話されたことが、分かりやすかった。
- 実際に受講者とグループ討議をしたことで、互いに悩んでいることや、工夫していることなどが聞けたこと、また、カンファレンスを進める為に必要な力量を話し合えたことで、自分なりの意欲につながった。
- カンファレンスを充実するために「意見を引き出す」「焦点をしぼる」「意見をゆさぶる」「まとめる」ことができるようにしたい。
- 昨年度、カンファレンスの司会を初めて担当し、どのようにすすめていけばよいかとても戸惑ったが、今回の講座で進め方、組み立て方、効果的な報告の仕方などを詳しく教えていただいた。
- 改めて、カンファレンス進行の難しさと大切なポイント（意見をそのまま伝えるのではなく、1つのポイントを示し、）それについて話し合うことを再確認しました。

<課題>

- 実際の子供の姿を通して模擬カンファレンスが行えるように方法を改善する。
- 進行・統括をする上で、意識しておきたいこと等、自分なりの課題を見つけ、どのように改善したいか改善方法についても対策案を持つことができた。しかし、それらを実際に改善するには、やはり「実践」を通じた経験が必要である。



講座 11 カンファレンスの進行と統括の実際

<目的>

- ・カンファレンスの進行と統括に関して、知識を習得し、技能を向上させる。
- ・カンファレンスの目的、内容、組織、全体での共有の仕方について理解を深める。

<方法>

- ・「こ幼保合同研修会」に幼児教育アドバイザー、スーパーバイザーを配置
- ・幼児教育アドバイザーが、カンファレンスの進行・統括を行う
- ・スーパーバイザーは、幼児教育アドバイザーの指導助言・評価を行う

<内容>

◎年間実施計画

- 第1回こ幼保合同研修会：市立帯解こども園公開保育
- 第2回こ幼保合同研修会：市立富雄第三幼稚園・富雄保育園合同公開保育
- 第3回こ幼保合同研修会：市立朱雀幼稚園・朱雀保育園合同公開保育
- 第4回こ幼保合同研修会：市立六条幼稚園・京西保育園合同公開保育
- 第5回こ幼保合同研修会：市立神功幼稚園・神功保育園合同保育の視察、講演会

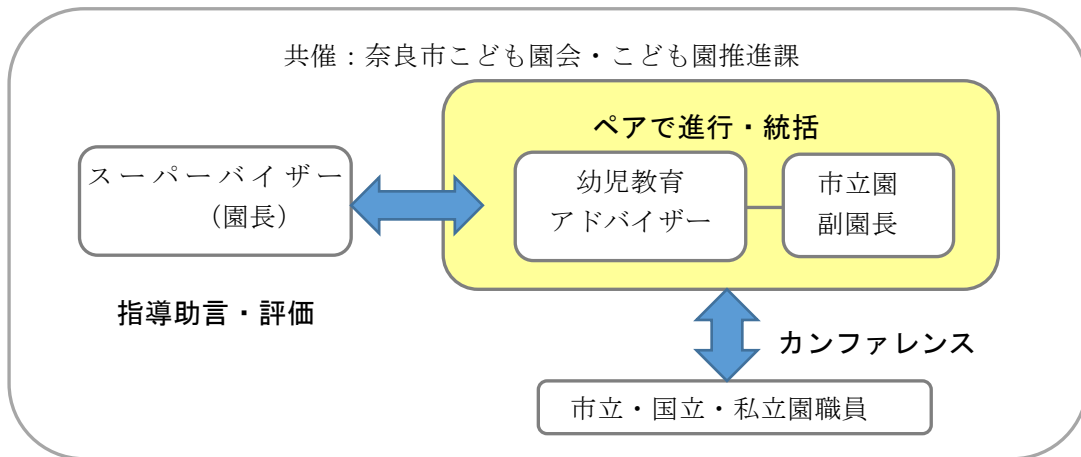
◎研修日程例

公開保育

- 9:00～ 公開保育及び参観
- 11:45～12:15 ポストイット記入時間
- 12:15～13:00 昼食（13:00 まで参観可能）

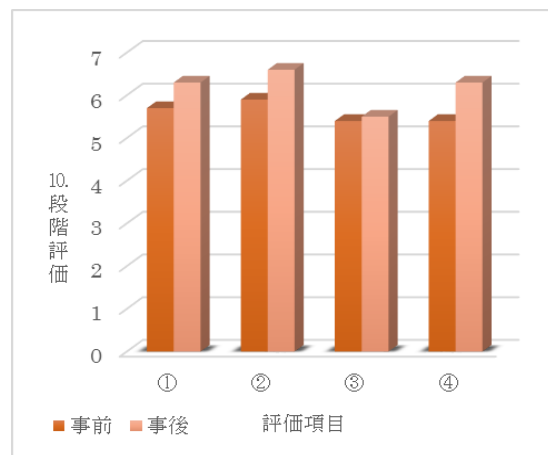
午後の研究協議

- 13:15～13:30 開会行事、日程説明
- 13:30～14:00 公開保育実施園による本日の実践の振り返り
- 14:00～15:00 カンファレンス（3，4，5 歳児のグループに分かれる）
- 15:00～15:30 グループ報告（6 グループすべてが報告）
- 15:45～16:45 講演（講師：学識経験者のスーパーバイザー）
- ～17:00 閉会、アンケート記入



<幼児教育アドバイザーの講習後評価>

①	カンファレンスに関して目的・内容・組織化・全体での共有の在り方について理解できましたか
②	カンファレンスの進行・統括をするにあたって、本日の講習を通して、その目的と役割について意識して実習に望めましたか
③	話し合いの中で、年齢に応じた発達の特徴やかかわりの視点で話し合えましたか
④	カンファレンスの進行・統括に関する知識・技能を向上させることにつながりましたか



<幼児教育アドバイザーの取組>

- アドバイザー受講者・スーパーバイザー・奈良市こども園会研修部会担当者が前もって打ち合わせを行った上で、アドバイザー受講者がカンファレンスの実習を行った。

<課題>

- 実際の研修の場でのカンファレンスが今後求められる。
- いろいろ出た意見をまとめ、子どもの姿・援助・環境構成から発達や学びを見通して焦点を絞って議論ができるような進行方法やまとめ方の工夫が今後さらに必要である。
- 事前・事後にアドバイザー受講者と、スーパーバイザーの打ち合わせをしているが、受講者の成長を継続的に捉えることが必要であったと考えられる。そのため、今後は、面接や園訪問を行っている行政職スーパーバイザーと情報を共有し、受講者の状況を把握しながらアドバイスしていくことが求められる。

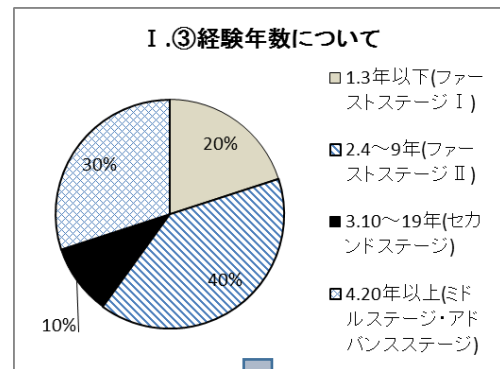
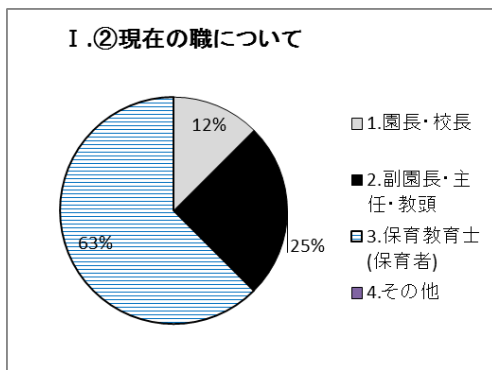


〈 第3回「こ幼保合同研修会」参加者（78名）アンケートより 〉

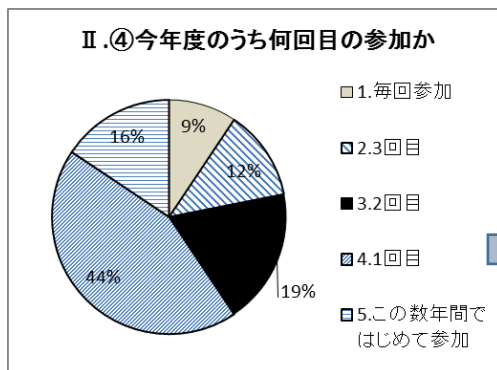
（平成28年10月28日実施）

(1)参加状況について

▶今年度は、市立園の研修に私立・国立園へと参加対象を拡大し、参加を呼びかけた。毎回10人程度の私立園の参加があり、この回は特に多く、全体の約16%が私立園からの参加となった。



10～19年経験者の10%は、奈良市に中堅層が少ないことも影響していると思われる。



奈良市には、市立園51園に400人以上の教員等が在職しており、年4回の本研修には、

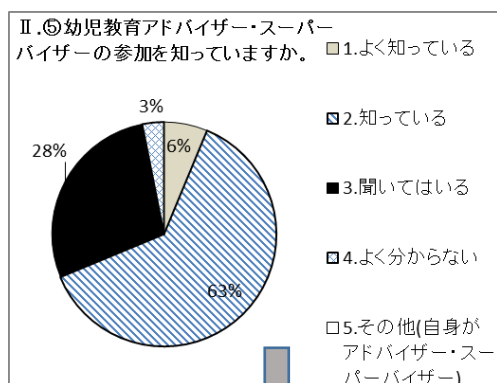
・各園の教員等が交代で参加している。

(=1回目の参加者が多い)

・保育所では、職員数が多く、参加したくても一度に出席できないといった現状がある。

(=数年間ではじめて参加する16%)

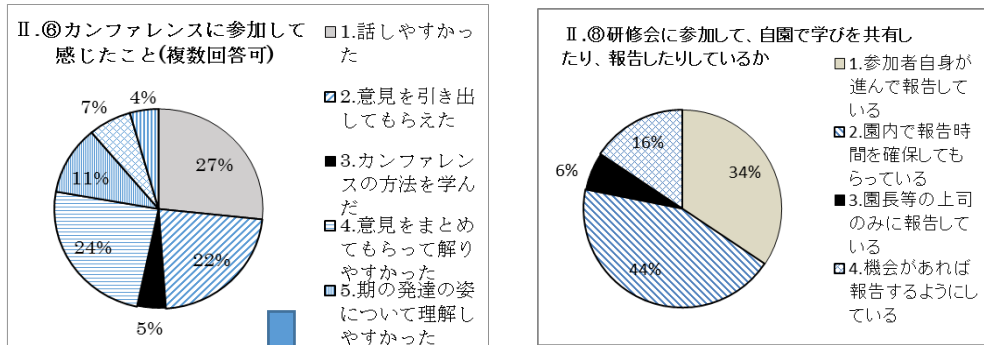
↓
研修での学びを自園に持ち帰り、
学びを広めるための工夫が求められる。



幼児教育アドバイザー・スーパーバイザーの参加を知っている参加者「聞いてはいる」が28%と、自園等で聞いてはいたが本日の研修で初めて共に研修をしたという参加者も多い。

↓
本市の取組をさらに広げていくことが今後の課題

(2)参加後の感想・報告状況について



▶カンファレンスは参加者のポストイットを取り入れたワークショップ形式

・「話しやすかった」「意見を引き出してもらえた」 **51%**

⇒他園の教員等で行うグループ協議で、意見を出しやすい雰囲気がつくれるかということを進行者が意識して取り組んだ成果がうかがえる。

・「意見をまとめてもらって解りやすかった」 **24%**

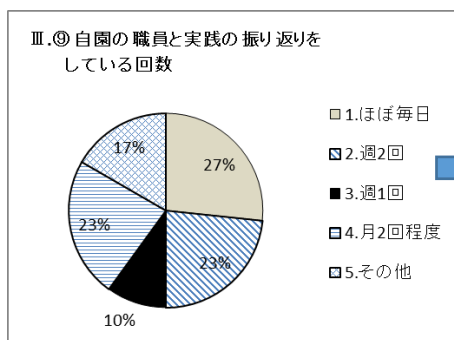
⇒進行者の統括が参加者の学びにつながっている。

(自由記述) カンファレンスの進行・統括を行っている幼児教育アドバイザーの役割について感じたことにも

○自分の意見、伝えたいことを的確にまとめたり、引き出したりしてもらって、とても重要な役割だと感じた。

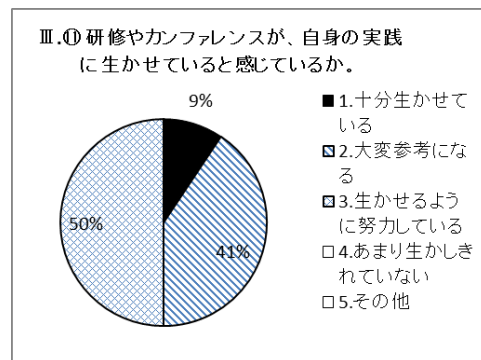
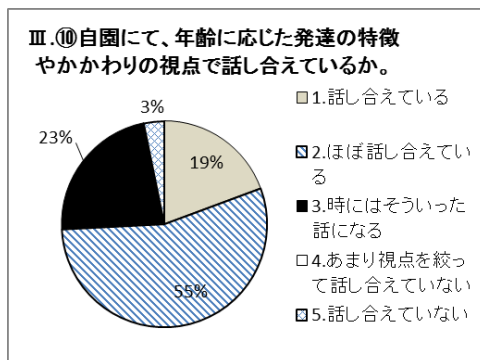
○様々な現場の実践者の話をそれぞれの立場で語れる仲立ちとなってもらい、参加している方も知識を得ることができる。など、同様の意見があった。

(3)自園での取組について



「その他」 **17%**

⇒カンファレンスの目的の一つに、普段自園でも実践後に振り返りを行う習慣を定着させることがあるが、参加者や園において、実践の振り返りを行うことを啓発していくという課題がある。





5) 研修の企画・運営と総括

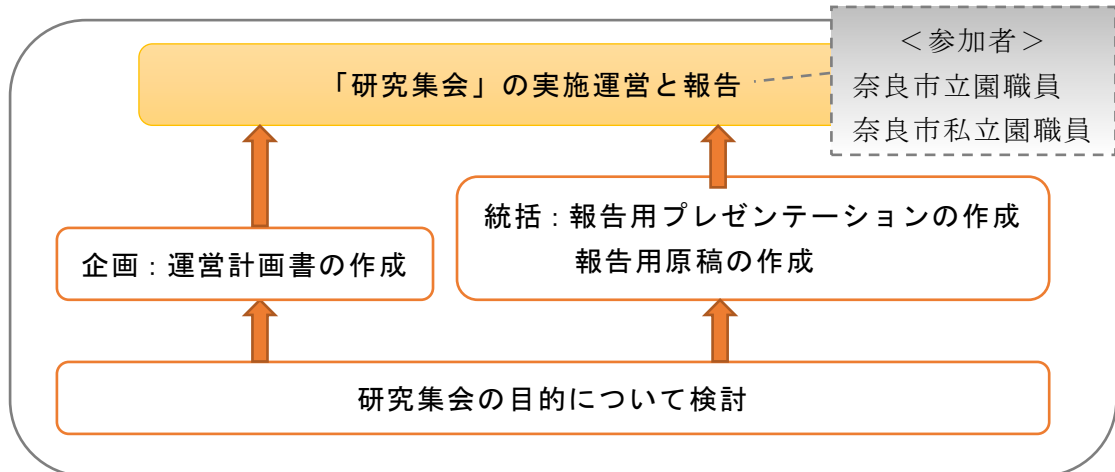
講座 12 研修の企画

< 目的 >

- ・奈良市で開かれる研修会や研究協議において、企画・運営、司会・進行を担い、参加者の経験や課題、目的に応じて進行や展開を工夫し、研修を円滑に実施できるようにする。

< 方法 >

- ・企画と計画書作成



< 内容 >

企画

- ・今年度の研究集会は、実施日を12月とし、実践研究の経過途中で行い、参加者から意見をもらい、今後の取組に生かせるようにする。

◇グループ協議

幼児教育アドバイザーとスーパーバイザーが2グループに分かれ、どのような報告会にするのかから検討して企画する力をつけるためにグループ協議を行った。

A グループ

○どんな意見をもらったらすすめていけるか

- ・グループワーク：小グループ → 人数も企画する
- ・ポイントをどこにもっていくか。
- ・参加する対象は？ → 平日 2:30 頃~となると担任の先生は来られるのか？

○園内研修の進め方

- ・立場が違う → 「こんなアドバイスをしてほしい」
- ・ステージごとに分かれて話し合う
“カンファレンス” すすめる先生・参加する先生でも違う。
いろいろなステージの先生への参加をつのる
- ・園内研のポイントのおき方も違う → もう少し具体的に話し合える内容にしてはどうか

○園の先生に何を伝えたいと思っているか

○どんな意見がほしいのか

B グループ

○グループ討議のテーマについて

- ・実践で困っていることを知ることで、アドバイザーに必要な力を分かるのではないか。

- ・保育の中での具体的な悩み
- ・実践で何が困っているのか

○記録・事例のとり方の工夫や悩み

○環境構成や年齢をこえた保育の工夫や悩み

○どんな研修なら意見がでやすいか、何が学びにつながるかを出し合う

○報告内容について

- ・学んだこと

- 講座 {
- ・カリキュラムについて
 - ・要領改訂について
 - ・実践：カンファや事例等の進め方について

- ・成果と課題

- 実践 {
- ・カンファレンスの進行について
 - ・事例研修会について

- ・幼児教育アドバイザーとは何かを伝える
- ・一緒に教育・保育内容を高めていくために
実践研究を行っていることも伝えた方がよい



・・・といったことはどうか



講座 13 研修の運営

講座 14 研究集会における研究成果の発表と評価

<目的>

- ・ 研修を企画し、実際に運営することを通して。課題に応じた研修の企画・運営に関する総合的な技能を向上させる。
- ・ 事例研修会「実践事例報告会」、こ幼保合同研修会として開かれる公開保育研究会、本事業の報告会「研究集会」、研究協議において、企画・運営、司会・進行を担い、参加者の経験や課題、目的に応じて。進行や展開を工夫し、研修を円滑に実施できるようにする。

<方法>

- ・ 幼児教育アドバイザーによる企画・運営

講座 15 総括：実践研究における報告と熟達過程の省察

<目的>

- ・ 実践研究の手法について熟知し、研究を遂行するとともに、研究成果を適切に位置づけることのできる能力を向上させ、実践研究の指導・助言や統括を行える力を養う。
- ・ 実践への適切な指導・助言、解説に向けて実践を理論的に捉えて分析する能力を向上させる。

<方法>

幼児教育アドバイザー（受講者）による実践研究

(1) 「研究集会」での実践報告

開催日：平成 28 年 12 月 12 日

開催場所：ホテルリガーレ春日野

(2) 報告書作成（※第 3 章に掲載）

- ①：研究テーマと方法の設定
- ②：記録と分析
- ③：考察と報告



<内容>

「研究集会」報告内容より(抜粋)

(1) 幼児教育アドバイザー講習 ～講座の種類と内容～

講座 3,4,5 (演習)

- 講座3 幼稚園教育要領改訂に向けて
- 講座4 保育所保育指針中間とりまとめ
- 講座5 幼保連携型認定こども園教育要領の改訂に向けて

「講座3・4・5の演習では・・・
 ・これからの奈良市の保育教育の更新に欠かせない作業をしているのではないかと、自分の置かれている立場の重要性に気が付いた瞬間でした。
 ・幼稚園・保育所・こども園で育った3歳 4歳 5歳児は同じ学びを保障されていなければならない・・・乳幼児保育の充実を促したりする内容であつたりしました。」

「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」

「…これは幼児教育だけでなく18歳までを見通した学びと育ちを保障していくため1本の柱をつくっていきましょうというものでした。…この10の姿を受けて小学校以上の学校は、知識や技能・判断力・表現力・人間性などの資質、能力が育っていくと思われます。5歳児後半から修了の時期の子供の姿を、保育教育士も小学校の教師も共有することになり、小学校教育と幼児教育との接続の一層の強化が期待できるものと思います」

幼児教育アドバイザーに求められること

- 専門的知識の保有
- 実践の指導、助言
- 研修の企画、運営
- 実践研修の推進、統括

「日々の保育の実践をみとるときのポイントが明確になってきたり、カリキュラムの言葉の奥に隠れている意味が少し理解できるようになってきたり、カンファレンスを進めるコツがつかめてきたりしているのは事実です。今後この講座で学んだことを自園の職員集団はもちろん奈良市の保育教育の向上のために発信する役割を感じています。」

(2) 園外での実践
 ～事例部会研修会～

アドバイザーってなあに?

《事例部会研修会》

- 事前 事例をしっかりと見る
- 当日 読み解きをする
- 後日 『完成版』を作成

「…当日の話し合いでは、グループで選出した事例をもとに、読み解きをしていきます。その際に、「よかった点」「参考になった点」「もう少し聞きたい点」「自分ならこうするかな」という意見がいろいろ出てくるようにポストイットの色を変えて記入してもらい、事例に直接貼りながら話し合いを進めていっています。」

当日 読み解きをする

普段のA児の姿を書き足すと、よりわかりやすい

この時期、「見守る」という援助は、とても大切

この時期らしい姿が表れている

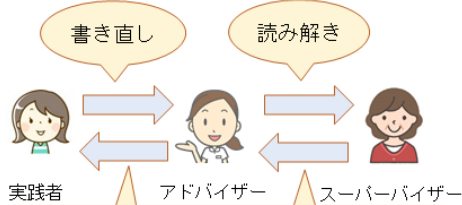
このA児って普段どんな子？

「様子を見守る」と一文で書くと、より大切さが伝わる

意見を引き出す！

**《アドバイザーの役割》
進行・統括**

後日 『完成版』を作成



**《アドバイザーの役割》
参加者の意見をもとに、実践者と読み解きを深める！！**

「また、話し合いが滞った場合にはアドバイザーの意見を出し、参加者の先生方に意見を求めるなどして、話し合いを進めていきます。…参加者の先生方の意見を引き出すことを意識しながら行っています」

《学び》

- **会の進行**：進行の流れがわかってきた
- **カリキュラムの理解**：「コンセプト」が深まった
- **事例の理解**：読み解くポイントがわかってきた

《課題》

- 時間配分を行う
- カリキュラムの理解に努める

「アドバイザーとして、
《事例研修》を
経験していく中で…」

～こ幼保合同研修会 カンファレンス～

**《こ幼保合同研修会》
(カンファレンス)**

事前 『年齢に応じたカリキュラム』
○ 歳児〇期の表を頭に入れる

当日 進行・統括



「…当日は、実践保育を参観する中で、自分なりの見方や考えをもっておき、参加者の先生方の意見を聞きながら、その日の話し合いのポイントになる課題を導き出し、その課題について話し合いを深めていきます。担当の園長のスーパーバイザーも一緒にカンファレンスの場に来てくださり、終了後指導・助言をしてくださいます。」

カンファレンスをするための心がけとして…

- 『話題』 本日の保育実践での課題は？
- 『時間』 時間配分は？
- 『報告』 何を報告するの？
- 『参加者』 メンバーの構成は？

《カンファレンスの様子》

可動式のお店で、自分たちで準備しやすい。また、4歳児に扱いやすい道具が準備されていた。

「お店の人に聞いてごらん」と、保育者がすぐに答えを出さず、お店の人とお客さんをつなぐように声をかけていた。

声をかけられずにいる子にすぐに気づき、一緒にお客さんになって遊びに入りやすくしていた。

フライパンやトングなど、本物を準備してあり「やってみたい!!」と思えるような環境。

意見を引き出す!

《アドバイザーの役割》 進行・統括

○ 意見をまとめながら「課題」を見つけ出すってむずかしい・・・

○ 自分の意見をしっかりと持っていかないと話し合いを進めていけないなあ・・・

☆ 意見を聞きながら、共通する「課題」を1つ見つけて、それについて参加者の先生たちに意見を求めていけばいいのよ!

アドバイザー

スーパーバイザー (園長)

《学び》

- 意見をまとめ、「課題」を見つける力
- 保育実践の中での自分の意見

《課題》

- ☆ 「課題」を明確化
- ☆ 視点がずれない見方・考え

「実際のカンファレンスを行ったことで、ただ遊びの共有をするだけでなく、参加者の先生方からいろいろな意見を引き出し、まとめていながら「課題」を見つけていく力が必要であること、また、視点をもって実践保育を参観し、自分の意見をしっかりと持つておくことが大切であることがわかりました。」

(3) 園内での実践 ～日々の保育実践における指導助言～

日々の保育実践における指導助言

- 目的

実践者への指導・助言を通して、実践者の課題に即した指導・助言の技術を向上させる。
- 自園での調査研究

日々の保育実践において指導・助言を行う。

各自園での、保育実践の指導助言実践


【困りごと】
指導助言の在り方について

【スーパーバイザーからの指導助言】
保育者の意図の把握
保育に入り込み過ぎない事など

【その後…】
保育を客観的に見る目

学び

- 自分の気づきの伝え方、指導助言の工夫
 - ・ 具体的な手立てを話し、一緒に考える
 - ・ 対象の先生（経験年数など）よっての伝え方の工夫
- 園内での指導助言の方法としての工夫
 - ・ 実践者の意図を把握してからの助言
 - ・ 明日につながる具体的な手立てを共に考える
 - ・ 保育に入り過ぎない



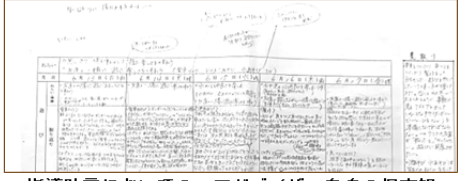
結果

会話が
増えた → 疑問は
その都
度解決 → 保育が
楽しい → 子ども
の姿が
変わる

「…例えば、選択肢を複数用意し、先生が自ら取捨選択できるようにする。選択肢を複数用意すると戸惑う先生には、最適と思われるものを提案し、それを元に自ら考えていけるようにする。自らの考えを出しにくい先生には、一緒に考えながら、思いや願いを引きだしていけるようにする、などです。」

学び

- 園内での日々の保育の振り返りなど行う時間の確保の仕方
 - ・ 時間を短縮する記録の工夫



- 指導助言において、アドバイザー自身の保育観や感性の重要性
 - ・ 自身の視野を広げていく工夫

「例えば、職員室に振り返りシートを貼った用紙を用意し、その周囲に他の先生が気付いたことをその都度書き込めるようにしました。」

「視野を広げる為にも、公開保育（市内・他都市も含め）に参加したり、資料を取り寄せ学んだり、他校園種の先生との交流など、自ら積極的に学ぶ姿勢の大切さを学びました。」

《学び》

- 意見をまとめ、「課題」を見つける力
- 保育実践の中での**自分の意見**

《課題》

- ☆ 「課題」を明確化
- ☆ 視点がずれない見方・考え

「実際のカンファレンスを行ったことで、ただ遊びの共有をするだけでなく、参加者の先生方からいろいろな意見を引き出し、まとめていきながら「課題」を見つけていく力が必要であること、また、視点をもって実践保育を参観し、自分の意見をしっかりと持つことが大切であることがわかりました。」


～カリキュラムの解説について～

カリキュラムの解説について

- 目的
 - ・ 各年齢の子どもに保障する育ちやカリキュラムのねらい・子どもの姿・内容・援助・環境構成について、実践に即した指導助言ができるようにする。
- 園での調査研究
 - ・ 園内研修会を企画し、「奈良市こども園カリキュラム」のプレゼンテーションを用いて解説を行い、園内の全職員がカリキュラムについて理解を深められるよう、その方法や指導助言の工夫について探る。

自園での、カリキュラム解説

実践①
『乳児期のカリキュラム』
対象者…自園の0～5歳児クラス担当の保育者
幼稚園の4.5歳児クラス担任



初めて知ることが多かったです。よく分かりました。

乳児担当制について、もう少し教えてください。

乳児期の学びや育ちが、幼児期の終わりにどのような子どもの姿につながるのかな。

行政課のスーパーバイザー

自園での、カリキュラム解説

実践②
『特色ある活動（世界遺産学習）』
対象者…自園の5歳児クラス担任
小学1・2年生のクラス担任

図もいいけれど、文章表記の方が分かりやすいのではないかな。

遠足など、教育的な意義を持って計画してるんですね。

幼児期からの経験が、その後の学習にいかされるのではないかな。

奈良市のこども園としての取組やねらいを的確に表現していこう。

行政課のスーパーバイザー

「奈良市として取り組んでいる「カリキュラム」をより理解してもらえるように分かりやすく且つ、的確に伝えられるようになる為にも、まず自身がしっかりと読み込み、理解することが必要不可欠であると思いました。」

「事前に何度も読み返し、リハーサルを行いました。自分は分かっているつもりでも、初めて聞く先生方には伝わりにくいことも多々ありました。また、手元のカリキュラムがない状態で聞く場合も想定し、図や表を拡大表示し、ゆっくりはっきりと話すことも、伝えていく手段として、とても大切であることがわかりました。」

学び

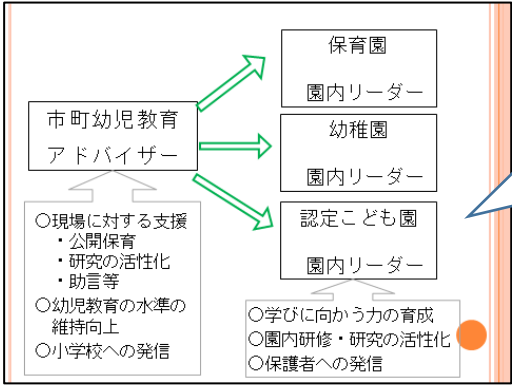
- カリキュラム解説の必要性と、カリキュラムに照らし合わせた指導助言の重要性
 - アドバイザー自身がカリキュラムを読み込む
- カリキュラム解説（プレゼンテーション）の内容理解
 - 深く学ぶ機会と、平成28年度版の更新
- カリキュラム解説の方法と課題
 - 深く学ぶ機会と、平成28年度版の更新

「スーパーバイザーの先生やプレゼンテーションを作成された2年目のアドバイザーと一緒に学ぶことは、カリキュラム理解の深まりと同時に解説の更新につながりました。」

まとめ

- 人に伝えていくことの難しさ
- 人に分かってもらおうと努力
- 多くの学び

(4) 視察研修 ～福井県鯖江市ゆたかこども園～



「福井県の幼児教育アドバイザーシステムです。…今回福井県の幼児教育アドバイザーの幼児教育相談巡回訪問に参加させていただきました。」



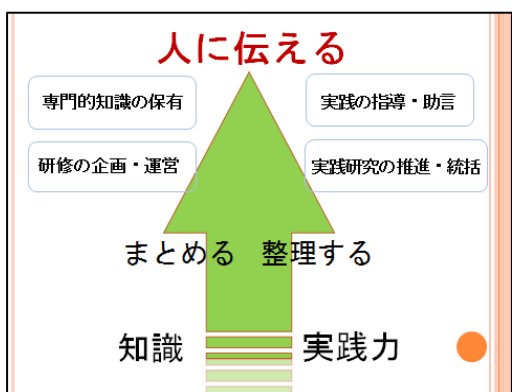
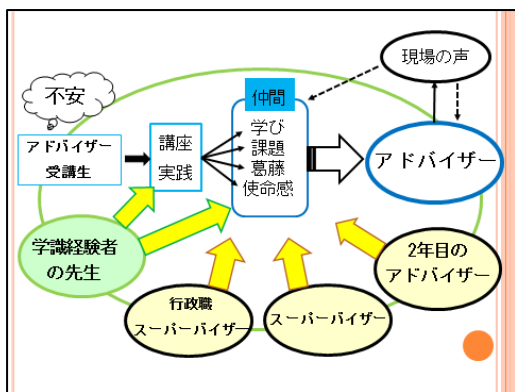
「幼児教育アドバイザーの方の話を聞いて、学んだことは、

- ・園の特徴を理解し、その良さも伝えていく。
- ・幼児教育の向上など、同じ方向で進めていき、「これならやれるかも・やってみたい」という意欲や自信を持てるようにしていく。
- ・遊びの中での学びを意識して進め、先生たちの見えていない部分の子どもたちの学びを伝えていく、等の視点でアドバイスをされていることを教えていただきました。

「カンファレンスでは、具体的に丁寧なアドバイスをすること、先生のやってみたいという意欲につながるような助言を意識すること、幼児教育の在り方についての話し合いをもとに、環境に高められるように進めていくことが大切だと感じました」

(5) 全体のまとめ ～アドバイザーの受講を通して～

「アドバイザーの受講を通して講座を受講して、専門知識や学び、カンファレンス、事例での実践、カリキュラム解説の検討、解説、視察研修など、様々なことを学ぶことができました。」



「幼児教育アドバイザーとして、…4つの資質・能力をつけるために、知識や実践力を土台に、学びや実習、自分の考えをまとめたり、整理したりなどをして、先生方や周りの方々に伝える。人に伝えることが必要で、アドバイザーの力量になってくると感じています。これは、アドバイザーに限ってではなく、奈良市の保育・教育にかかわっているみんなの力になることが意味のあることだと思っています。

次のアドバイザーは自分だと、意識を持って、研修や実践を積極的に進めて行きましょう。



■研修終了後の参加者によるアンケート調査

(問) 講演についての感想・意見について

- 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿など、改訂で加わることを具体的に分かりやすく教えてもらいました。その中で、変わらない所もしっかり見つけ、何が大切かをしっかり捉え、18歳に成長した子供を考えながら実践を充実させていきたいと思いました。幼児の発達段階をしっかりふまえ、今まで幼児教育で大切にしてきたことを更に大切にしていきたいと思います。
- 幼児教育の改革の動向について、資料に沿って話していただいたので、とても分かりやすかったです。子供の育ちと学びをつなぎ、支えるために個で取り組むのではなく、園、市の保育力を目指すとありましたが、改定のポイントをおさえて、園で子の育ち、学びの捉えを共通理解し、足並みをそろえて、保育、園運営に努めなければならないと感じた。
- これから幼児教育がどう変わっていくのか、そして、今、私たちは何をしていかなければいけないのかということ、具体的に教えていただきました。一人一人の力量を高めるだけではなく、全体で高まりあい横と縦をつなげていくことの重要性を教えていただきました。
- 国の動向を知ることができ、今すべきことの話が大変参考になった。10の姿について学ぶことができた。5領域をまず、しっかりと抑えることの大切さを確認できた。
- 幼児教育改定に向けて意識改革が求められ危機感を覚えるが、できることから少しずつ取り組まなければと痛感した。変えなければならないこと、変えてはいけないことをしっかりと見極めたい。
- 幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿について改めて意識しながら5領域のねらい、内容を積み重ねていくと10の姿が育っていくことを確信した。
- 資質・能力の3つの柱となる力やトリプル改定のポイントとなることを聞かせていただき大切なことを再確認させていただきました。幼児期の試行錯誤の大切さをあらためて感じ環境構成や保育内容を園で見直していかなければと思いました。
- 変化していく社会に対して、幼児教育も変わっていかなければならないということをしっかり教えていただきました。
- トリプル改定と今後の教育・保育に向けての展望を知ることができた。幼児教育アドバイザーの意義、活動内容をよく理解できた。
- 学習指導要領が変わることは知っていたが具体的にどういうことか知らなかったので、今回、講演を聞くことで、初めてこういうことなんだということを知ることができ、有意義なものとなりました。
- 今までの幼児教育が大切にしてきたことと、改定のポイントとの位置づけや実践の中で見取っていく子供の育ちへの考え方を知ることができました。改定になったときにあわてずに実践していけるよう、今から学びを深めていきたいと思います。
- いつもながらの軽快なテンポで、私たちがこれからのことで今一番知りたいことについて話していただき、どんなふうに改定されるのかがよくわかりました。自園での実践を見つめ園全体で高まっていけるようにしたいと思います。

○保育所、幼稚園、こども園の3歳以上の幼児教育の共通化をしていくにあたり、今後も市内の教員等の中でもう一度「幼児教育」の在り方を同じ思いで考えていくことがより大切になっていくと感じた。また、改定のポイントを押さえつつ、これまで大切にしてきた遊びや環境についても、しっかり見直していきたい。

○幼児教育の改革について、横と縦の連続性の改革がとてもよくわかりました。幼児教育の根本である遊びを通しての総合的な指導を今後も大切にしていけないと感じました。



Ⅲ 幼児教育アドバイザーの実践開発

研究テーマ：「学び合うために」

～取得した専門知識を活用した実践と協働的な学び～

1. 研究テーマの設定理由

アドバイザーとは、講習を通して専門的知識への理解と学びを深めるとともに、それを自園や他園の教育・保育や研修等にも生かしていく役割があると考えた。そこで、講座で学んだ専門知識を活用した研修及び実践の結果を幼児教育アドバイザー同士で共有することで互いの学びとし、自園や他園の研修に生かし教員間で意見を交わし合い共に学ぶことを繰り返すことで、教員全体の資質向上と教育・保育の充実につなげていける方法を探っていく。

2. 実践研究

1) カリキュラム理解と要領指針の改訂から見えてきたもの

幼児教育アドバイザーに必要な資質・能力として掲げられている4点を理解し、実践に結び付けるため、ポイントを絞った15の講座を受講した。幼児教育アドバイザーとして専門的な知識と基礎的な技能を身に付け、学んだことを自分で消化し、実践の中で成果として発揮できたことをまとめていく。

○ 講座1では、『奈良市立こども園カリキュラム』を理解することから始まった。子供の育ちや学びを見通して計画実践すること(実践計画は、子供の育ちや学びの保障がされているか)と、その姿を見取り履歴として記録していくこと(経験されたこと)が大切であるということ学んだ。幼児教育アドバイザーとして専門的な知識を身に付け、広い視野で教育・保育を見ていくために必要な知識を得ることができた。

○ 講座3. 4. 5では、新教育要領改訂、保育所保育指針中間とりまとめ、幼保連携型認定こども園教育要領の改訂における国の方針や理念について学んだ。

幼稚園で育った4・5歳児、保育所で育った4・5歳児、またこども園で育った4・5歳児は同じ学びを保障されていなければならない。という観点から、それぞれの整合性に配慮された内容であったり乳児保育の充実を促したりする内容であったりした。その中で「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」(10の姿)があった。これは、小学校教育との接続のあり方を示したものである。この演習では、これからの奈良市の教育・保育の更新に欠かせない作業をしているのではないかと、自分が置かれている立場の重要性に気づく機会となった。また、この知識を自園の職員をはじめ奈良市の実践に伝えていく役割でもあったと感じた。

○ 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」

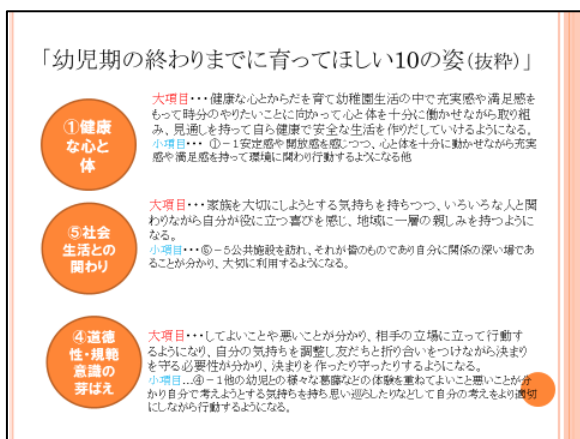
18歳までを見通した学びと育ちを保障していくためには5歳児修了時の姿がこども園・保育所・幼稚園で共有されなければならない。「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を意識した教育・保育を実践していかなければいけないと学んだ。



(表1)

○『奈良市立こども園カリキュラム』と照らし合わせて教育要領や保育指針に基づいて作成されている『奈良市立こども園カリキュラム』と10の姿との照らし合わせを実習として行った。

- ・『奈良市立こども園カリキュラム』の特徴・良さ・独自性をみる
- ・国の取りまとめから『奈良市立こども園カリキュラム』にとりいれるべき箇所



この2点を意識しながら2グループに分かれ検証する作業を行った。

「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」には大項目があり、さらに5、6個の小項目がある。そのすべてを、5歳児5期の子供の姿に照らし合わせてみた。

『奈良市立こども園カリキュラム』には、一見10の姿すべてを網羅しているかに思えたが、言葉の奥を探り、自分たちの保育教育感に照らし合わせて見てみると十分押さえられていない項目が

あるのに気が付いた。(注1 10の姿それぞれに大項目とそこからの小項目がある。便宜上大項目に①、②…小項目に1、2…とナンバリングをした。(表1、表2、表3参照)

協同性	
◎「友達との関わりを通じて、互いの思いや考えなどを共有し、実現に向けて、工夫したり、協力したりする充実感を味わいながらやり遂げるようになる。」	
1、	友達と積極的に関わり様々な出来事を共有しながら多様な感情の交流を通して、友達の異なる思いや考えなどに気付いたり、自己の存在感を感じたりしながら行動するようになる。
2、	幼児同士の関わりが深まる中で互いの思いや考えに気付き、分かるように伝えたり、相手の気持ちを理解して自分の思いの表し方を考えたり、我慢したり、気持ちを切り替えたりなどしながら互いに関心を寄せ、分かり合えるようになる。
3、	友達との関わりを通して互いの感じ方や考え方などに気付き、互いのよさが分かり、それに応じた関わりを通して、学級全体などで楽しみながら一緒に遊びを進めていくようになる。
4、	人と共にいる喜びを感じ、学級皆で目的や願いを共有し志向する中で、話し合ったり、取りなしたり、皆の考え方をまとめたり、自分の役割を考えて行動したりするなどして折り合いを付け問題の解決・実現に向け個々のよさを発揮し工夫したり、協力したりする楽しさや充実感を味わいながらやり遂げるようになる。

(表3)

Aグループのまとめ

『奈良市立こども園カリキュラム』に含まれていない10の姿の内容		
大項目	小項目	5歳5期以外で記述されている箇所
①健康な心と体	3	1. 1期に入っている
	4	
④道徳性 規範意識の芽ばえ	3	
	4	
⑤社会生活との関わり	3	2. 4期に入っている 記述なし
	4	
	5	
⑥思考の芽ばえ	6	4. 4期に入っている
④ことばによる伝え合い	4	

(表4)

では、「3…適切な活動を選び、体を十分に動かす気持ちよさや自ら体を動かそうとする意欲を持ち、いろいろな場面に応じて体の諸部位を十分に動かし進んで運動するようになる。」という小項目がある。このことは、『奈良市立こども園カリキュラム』5歳児1期には、「ねらい 戸外で思いきり体を動かして遊ぶ楽しさを感じる。(判断と行動)」という文で表されている。

- 『奈良市立こども園カリキュラム』の「⑤社会生活との関わり」について考える。

「社会性の芽ばえ」とするなら明確な内容があるが、日々の生活を捉える「社会生活の関わり」については今後の課題となるのか。また社会生活との関わり「家族を大切に」という文言は入っていないことが分かった。

- 「⑤-1…愛されている…」をどう指導していけばよいのか。本来家庭で与えられる感情を家庭に代わって園で補っていく必要があるということだと捉えた。現実問題としてそのような場面はよく見られる。園それぞれの工夫で対処しているのが現状である。『奈良市立こども園カリキュラム』には挙げられていないので今後の課題と考える。

- 『奈良市立こども園カリキュラム』の5期には入っていない項目について考えた。5歳児1年間を通して育てほしい姿と考えればいいのかと思い、他期を振り返った。結果、4期に含まれているものもあるが、1. 2期に記述されているものもあった。

しかし、4. 5期は就学を見据え、カリキュラムを経験し「育った」とみてもよいと思われるが、進級してすぐの1期に経験したことが「育っている」ととらえていいのだろうか、と疑問をもった。

1期に記述されている食育が、5期の子供の姿でどう育っているか。また「継続」と考えるならば記述の仕方や、言葉には表れていない奥深い文言をかえていくなどの工夫が必要であると思った。

- 4歳児1期の姿をみると、幼稚園なら新入園児であり、こども園なら3歳児の1年を過ごした年中児であり、保育所なら育児担当保育を0歳児から経験し、集団生活を何年も過ごした年齢である。それぞれの立場の子供を対象とした文言を入れる必要性を感じた。

上記のことがグループで話し合いを重ねて見えてきた。10の姿を『奈良市立こども園カリキュラム』に照らし合わせる作業をする際、大項目、小項目合わせて70近くの項目をどのようにしていくのかを考えた。1人ずつ分担しようかと思ったが、先ほども述べた通り保育所、幼稚園、こども園の子供の姿をイメージしながら照らし合わせる大切であろうと考え、何回も集まりグループ全員で話し合いを重ねた。また、2グループで検証する作業を行ったのでのちに結果をすり合わせる機会を設けた。

《見えてきたもの》

○大きな意味あい「10の姿はすべてに含まれている」と考えるのはとても大きすぎる。細かく推察しポイントを絞って考えなければいけない。

○「10の姿」には自分たちでは、イメージがわからない文言がある。例えば「⑨言葉による伝えあい」の「3…未知のことばと出会ったり…」とはどういうことか。[未知の言葉とは、「葉が舞い落ちるね。」「お坊さんの説法」、「着席」などだろうか]グループで確認作業をしながら進めていったが、個人によってとらえ方が違った。そこで自分たちの10の姿の捉え方を再度考え直した。「①健康な心と体」

2) 事例部会研修会の進行・統括

事例研修会で事例研修会の進行・統括を幼児教育アドバイザーが担当する事を通してアドバイザー自身の“指導助言する技術を向上させる”という目的が掲げられていた。しかし、「事例の読み解きに自信がない」、事例研修会では、参加者からの意見の引き出し方や協議の進行についても「うまくできなかった」という実感を持っていた。

実践事例の読み解きについて学び、その後の事例研修会でのグループ協議、平成 28 年度事例報告会を通してさらに考察を加えたアドバイザー受講者の学びについて報告した。

①事例の読み解きのスキルを向上させるために学んだ事

事例の選出におけるポイントをつかむ

事例の「読み」「解き」のポイントを探る

具体的な対案を提起する

- ・“この期らしい” 例えば具体的にこの期のどのような姿に沿っているか又は、期のどのような特徴がどのような記述に表れているか
- ・活動内容に新鮮さがある
- ・記述の仕方が参考になる
- ・コンセプトについては、それぞれのコンセプトに該当した中身になっているかどうかを確認する
- ・評価については（子供の姿・援助・環境）とねらいとの対応が書かれているか
- ・対案はこんなふうに表示したらよかったのでは こんなふうにも書けるなどに分けて記述する
- ・具体的な対案（保育者の援助、環境構成の工夫などについて）

②事例研修会のアドバイザーの役割と学び

研修会担当グループ内の事例を、熟読し実践者が伝えた事の読み解きを事前にしてから、研修会に臨むようにした。グループで各園での選出理由を伝えて話し合い、1つの事例を取り上げてその事例を読み解いていく。

平成 28 年度は 1 期 2 期 3 期 4 期の計 4 回研修が行われ幼児教育アドバイザーが個々にグループに分かれ研修の進行・統括を行った。事前に『奈良市のこども園カリキュラム』にしっかりと目を通しておき、頭に入れておく必要がある。また、参加者の意見を聞きながら読み解きを深めていけるように言葉をかけたり、方向付けしたりしていく力もとても重要である。特に、数多い事例の中で 1 つの事例に絞ることが難しい時や、話し合いの中に作成者がいない時などは、限られた時間の中で、意見を聞くだけに終わってしまわないように幼児教育アドバイザーの存在が必要である。事例研修の進行を 2 回、3 回行ったアドバイザー受講者の学びは、次のようである。



【Aアドバイザー】

- ・グループリーダーとして協議を進め統括する中で、参加者の全員の思いや考えを引き出す
- ・話し合いを深めたりするためには、事前に自分なりの考えを持っておくことが大切
- ・協議の時間配分を考え、進行する
- ・参加者の意見に柔軟に対応する能力

【Bアドバイザー】

- ・「これ」という明確な協議の柱のようなものを導き出すことが重要
- ・参加者の教育・保育と照らし合わせられるような投げかけ、明日の教育・保育につなげていくことができる対案を出す



スーパーバイザーからの指導・助言

幼児教育アドバイザーとして事例研修会で読み解いた事例（自分が研修会の進行を行った事例ではなく、別のグループで読み解きが行われた事例を含む）を再度見直し、事例だけでなくコメントされている内容も見直し、自分が気付いたところを事例に書き入れ、スーパーバイザーに指導をしていただいた。追記や訂正を事例実践者で行い、さらにスーパーバイザーに指導・助言をしていただきやりとりを行った。その中で、見落としていたポイント気付くことができ、次の読み解きにつながった。（参照：事例1期）

学んだこと

- ・子供の活動に保育者の援助や意図が明確に記述されていることで事例がよくわかる
- ・「ねらい」の項目に対する「評価」をする
- ・コンセプトについて『奈良市立こども園カリキュラム』と照らしあわせ検討を重ねる
- ・文章について簡潔に且つ的確な表現をする

③事例報告会（平成29年1月12日（木）東人権文化センター）

28年度事例報告会では、選出事例から幼児教育アドバイザーの視点での学びが伝えられるように実践者とやり取りをしながら事例から学んだことを具体的に伝えるようにした。

特に読み手にわかりやすい表記の仕方を考え、記述できるようにすることや、コンセプトについて内容にあっているか、『奈良市立こども園カリキュラム』の期の姿と照らし合わせ様々な視点で事例の当初版、完成版を読み解き、考察を加えた。

研修に参加した実践者だけでなく、参加できなかった実践者に園に帰って報告を行う際、伝えやすいように読み解いたことについてのまとめを作成し、事例とともに資料として配布をした。発表原稿の中からポイントをしぼってまとめた資料を作成することで参加者にも事例と照らし合わせながら見てもらうことができた。

幼児教育アドバイザーの視点での読み解き例

【3歳児1期事例】

3歳新入園児のありのままの心情や姿を捉えた実践者の感性やその援助について考察を行った。

(参照：アドバイザー受講者が作成した「事例について」の資料)

選定理由では

- ① 園生活の第1歩、3歳児1期の姿の不安な気持ちをよく捉えている。
- ② 偶然に起こった一場面を丁寧に受け止め、事例にあげているのがおもしろい。
- ③ 「溶けちゃった」という3歳児らしい表現を担当がタイミングよく受け止めている関わりがよい。などがあげられた。『奈良市立こども園カリキュラム』の3歳児のカリキュラムでは年齢ごとの解説で1期に2歳児クラスから進級した子供と、3歳児から入園する子供との間で集団生活経験の有無により対応の仕方が異なることがありますので、配慮すべき点を記している。

他の期や年齢には記されていない3歳児の1期にのみ記されている“3歳児クラスから入園幼児への配慮事項”として3つ挙げられている中の“一人一人の子どものありのままの姿を温かく受け止め、保育者と心のつながりを持てるように、スキンシップを十分に図る。”と記されているところがこの事例によく表れていることを伝えた。

子供の表情の変化が活動の流れに沿って細かく記述されていて、最初は泣いていた子供が興味のある出来事に出会ったことで少しずつ気持ちに変化していく様子がわかりやすい。このような丁寧なみとりから心の動きが伝わるので、読み手にもわかりやすいということを解説し、今後事例を書く時の参考にしてほしいことを伝えた。

子供達にとって今まで過ごしてきた家庭から離れ、不安だった初めての園生活でありのままの姿の自分を温かく受け止めてくれる担任の存在があったからこそ安心して過ごすことができるようになる。

その部分やねらいを見逃さず教育・保育され、そのまま素直に事例にしてあることで参考になることがたくさんあった。



【0歳児3期事例】選定理由や保育者の援助に着目して報告をまとめた。

(参照：アドバイザー受講者が作成した事例についての資料)

その概要は次のような事である。

選定理由からは

- ① 幼保再編が行われている奈良市に於いて3歳未満児保育の経験がない実践者の存在
- ② 3歳未満児の保育の重要性を実践者が認識している
- ③ 保育者の援助や言葉がけから愛情が伝わる

などがあげられ①～②の理由については、奈良市の実態であり実践者は、乳児保育の学びの場を求めていることが大きな理由であると考えた。③は、事例を通して、乳児の発達の捉え方、具体的な援助の在り方を学びたいことが伺えた。

まず、最初に0歳児（乳児）保育が人生と人格の土台を形成する最も大事な時期であること。『奈良市立こども園カリキュラム』のコンセプト「生きぬく子ども」を育てる基礎になることを強調した。実践者の丁寧で応答的なかわりが子供との信頼関係を築き、情緒の安定、自尊感情を高めることにつながることを保育者の具体的な言葉がけを取り上げ解説をした。

保育者の援助の方法のひとつである、育児担当保育について説明を加えた。

実践者の姿勢(子供へのまなざし、ふるまい、こころ遣い、言葉遣い)は、ことのほか重要で大きな意味をもつ事を事例のオムツ交換の場面を例にして解説を行った。

乳児保育において一人一人に丁寧にかかわる事、そのことを通して愛着関係を持つことの大切さを改めて認識することができた。



《まとめ》

- ・事例研修会では、限られた時間の中で参加者が学びを得られるよう、時間配分や選出事例に合わせた話し合いのポイントが絞れるよう、事前に事例と『奈良市立こども園カリキュラム』を読み込んでおくことが必要である。また、参加者が意見を出しやすい進行において課題も多く、引き続きより良い方法を探っていきたい。
- ・参考になった事・良い点についてうまく引き出せなかったと思うのでその点も気をつけていきたい。
- ・意見を出してもらっただけでなく、みんなで一つの事について話し合える雰囲気づくりや、深まった研修になるようにするためにも、しっかりと『奈良市立こども園カリキュラム』と照らし合わせて読み込むことが大切だと考える。
- ・事例研修会を前に職員間で、事例を読み込み話し合う時間のやりくりの大変さを実感した。

3歳児 1期 「泥だんご溶けちゃった」について

- 奈良市立こども園カリキュラム バンビーノ・プラン 3歳児
P. 53 (3歳児クラスから入園幼児への配慮事項)
 - ・一人一人の子どものありのままの姿を温かく受け入れ、保育者と心のつながりを持てるように、スキンシップを十分に図る。(この事例で特に表れている)
 - ・生活習慣に関することは、仕方を一つずつ分かりやすく知らせる工夫をし、個別に丁寧にかかわる。
 - ・園に来たくなるように楽しい雰囲気保育室を飾ったり、家庭でよく用いられていそうな遊具を数多く、目に付く場所に用意したりする。

- ねらいについて
 - ・「保育者とのかかわりのなかで安心感を持つ」不安な気持ちを持っている子が安心感を持つという保育者とのかかわりをねらいにしている。
保育者の意図にも「安心して園生活を送れるようになってほしい」という保育者の思いが込められている。

- 活動の様子について
 - ・泥だんごが水で崩れた様子をA児がおもしろいと感じて泣きやんだことを保育者が見逃さず、丁寧に援助したことで園生活に対する不安な思いを少しずつ和らげることにつながった。一人一人の心の動きを見逃さない保育者の援助が大切だとこの事例から改めて感じることができる。
 - ・大人の目線では「崩れる」と表現することが多い。「溶けた」と言ったB児の素直な表現に寄り添い「わぁ溶けちゃったね」とB児の言葉を受け止めて、その活動を繰り返す援助により思いを受け止めてくれた保育者とのつながりがうまれた。
 - ・A児の細かい表情の変化
『A児が泣いて不安』 『思い出したように何度も泣く』 『保育者の誘い掛けに視線は送るが「ママ」と泣く』 『「溶けた!」と驚く様子を見て泣きやむ』 『無言で水をかける』 『少し表情が明るくなる』 『微笑んで答える』 『保育者の言葉がけや表情に反応し笑顔を見せる』
など表情の変化が活動の流れに沿って細かく書かれていてわかりやすい。

- コンセプトについて
 - 【結び】2つ目・B児が保育者のつくった泥だんごに水をかける様子をじっと見つめる。
→ 保育者のつくった泥だんごに水をかけるB児の様子をじっと見つめる。
 - 【表現と反応】
 - 1つ目・母親と離れることを嫌がり、泣いて自分の気持ちを表現する。
不安な気持ちを出しているところを表現と反応として捉えていることがよい。
 - 2つ目・保育者の「溶けちゃったね」の言葉掛けに微笑み、楽しかった思いを共有する。
評価で「おもしろい」がたくさん出てきているので「楽しかった思い」より「おもしろかったという思い」の方がいいのではないか。

- まとめ
 - ・子どもの気持ちの切り替わるきっかけを探り、瞬間を逃さずタイミングよく援助した一場面を捉えた様子がよく表れていた事例である。
 - ・1期の3歳児ということ踏まえた実践であり、その部分やねらいを見逃さず保育され、そのまま素直に事例にしてあるところがよい。

5歳児 4期 「どのくらい重いかな」について

○ 事例の選定理由

- ・当初版の選定理由は、当日グループで話し合われたもの。どの事例にも当てはまりそうな理由となっているため、その日のグループで話し合われた記録や当初版から次の2点に具体化。
- ◇子どもたちの思いや疑問・予想の姿。それを自分たちなりの考えで試行錯誤していく姿とそれに寄り添う保育者の援助が、丁寧に書かれていてわかりやすい。
- ◇芋の量（かさ）と重さの関係性を子どもたちなりに理解していったり、予想したことを繰り返して試したりする姿が、小学校への接続期である5歳児4期らしい活動となっている。

○ 事例の読み解き

- ・ねらいの1つ目。当初版は、「サツマイモの収穫」に対するねらいが記載。事例研修会のグループ討議で、事例に表れていない芋の収穫ではなく、事例の活動に表れていることへのねらいがよいという話が出た。
- 実践者は、1回目の書き直しの際に「サツマイモの重さと体重を比べる中で、思った ことや気付いたことを伝え合う。」と変更。
- 体重と比べるという活動は、活動の流れの中で出てきた。本来、ねらいは 事前に立てているものであるという観点から、完成版1つ目のねらいに変更。
 - ・この活動の始まりである、子どもたちが芋の重さを「重い」と感じるための環境構成として、一人で持てる量を各々に運ばせるのではなく、うまく運べないかもしれないが、あえて一つのタライに芋をすべて入れて運んだということを環境構成に追記。
 - ・評価について、ねらいに添い、子どもの姿・環境構成や援助がどうであったかの視点に立ち、具体的な記述に変更。
 - ・事例全体としては、カリキュラムの5歳4期（P82・83）に記載されているねらいのほぼすべてにあてはまる活動。そのため環境や援助も丁寧になされている。また、小学校との接続・連携の1つ目・5つ目・6つ目にも当てはまる活動となっている。

○ コンセプトを奈良市立こども園カリキュラム（P10～）と照らし合わせ

- ・完成版のコンセプトの文末に（ ）で記載。
- ・3つのコンセプトはそれぞれ8～9に細分化され具体的なものとなっている。その一つ一つと事例を照らし合わせる
- ・複数に当てはまるものや、記述方法によって、どの項目に入れるか迷う文章もあった。
例）当初版の結い2つ目「自分たちの体重と芋の重さを比べようと、友達の組み合わせを考えたり、4歳児を呼んできたりする。」この記述のままなら【判断と行動】の計画性や問題解決になる。【結い】にするなら文章を変更する。実践者と相談し、この文章の前半は、当初版の判断と行動の3つ目と重なるので、削除し、記載のない後半部分のみを、完成版の【判断と行動】の4つ目「友達の様子を見て「さくら組さん呼んでくる。」と進んで4歳児を呼びに行く」と追記。
- ・カリキュラムP10～を何度も読むことで、当初版に記載はないが、事例には当てはまる姿があることに気付く。完成版の結いの1つ目や表現と反応の3つ目と4つ目他数箇所を追記。

(事例当初版・・・事例研修会の際、事例についてグループで読み解きをした記録例)

当初版

3歳児 1期 泥だんご溶けちゃった

〈選定理由〉

- 園生活の第1歩、3歳児1期の姿の不安な気持ちをよく捉えている。
- 偶然に起こった一場面を丁寧に受け止め、事例にあげているのがおもしろい。
- 「溶けちゃった」という3歳児らしい表現を保育者がタイミングよく受け止めている関わりがよい。

泥だんご溶けちゃった			こども園
3歳児	4月	自由選択活動	屋外
<p>ねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育者とのかかわりのなかで安心感を持つ。 ○ 自分のしたい遊びを見つけ、繰り返し楽しむ。 			
<p>活動の様子</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎朝、母親と離れる際に泣いて不安な気持ちを訴えるA児。園庭に出て遊ぶが思い出したように何度も泣く。 ・保育者の誘い掛けに視線を送るが、「ママ」と泣く。 ・保育者のつくった泥だんごを見て、近くにいたB児がジョウロに入った水を泥だんごにかけると、泥だんごが溶けるように崩れる。B児「溶けた！」と驚く。その様子を見て、A児が泣きやむ。 ・無言で水をかけ泥だんごの崩れる様子を見て、少し表情が明るくなる。保育者の言葉かけに、微笑んで答える。 ・保育者が泥だんごをつくる度に、水をかけ、保育者の「また崩れちゃった」の言葉かけや表情に反応し笑顔を見せ、繰り返し遊ぶ。 		<p>保育者の援助・環境構成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スキンシップを多く取ったり、一対一で一緒に遊んだりしてじっくりと関わる。 ・手を取り一緒に砂場へ行き、型押しやスコップなどのおもちゃや、遊んでいる友達の様子などを一緒に見て「楽しそうだね。Aくんもやってみる？」と誘い掛ける。 ・「こんなこともできるよ」と、泥だんごをつくって見せ、砂場の淵に置く。「わぁ泥だんご溶けちゃったね」と、B児の言葉を繰り返し驚きに共感する。 ・A児が泣きやみ興味を持った様子だったので、もう一度泥だんごをつくり「Aくんもどうぞ」と、水の入ったジョウロをA児に手渡す。A児が水をかけている様子を見ながら「あーまた溶けちゃったね」と言葉を掛ける。 ・何度も泥だんごをつくり、A児が水をかけ崩れると「また崩れちゃった」と繰り返しながら、やり取りをする。 	
<p>保育者の意図</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安心して園生活を送れるようになってほしい。 ・保育者と共に遊ぶことに安心感や楽しさを感じてほしい。 ・何かA児の気持ちが切り替わるきっかけを見つけたい。 ・B児の様子に興味を持ったA児にも、同じ経験をしてほしい。 ・「おもしろい」と思ったことを何度も繰り返し楽しんでほしい。 			

カリキュラムの“3歳から入園の幼児への配慮”“ありのままを受け入れる”というところが、姿によく表れている。

3歳児にとって“溶ける”と表現した裏には、どのような経験があったのだろうか。

- ・アイスがとける
- ・水がとける

3歳4月の時期、不安な気持ちを持っている子どもが多くいるので「安心感を持つ」の保育者のかかわりをねらいにあげているのはよい。

文に主語があれば、より読み手に伝わりやすい。

活動の様子の中で、A児の表情の変化が細かくかかれていいる。

大人目線では「崩れる」だが、B児に寄り添い「溶けちゃったね」と保育者が受け止めて返しているところがすばらしい。

その後の姿があれば、より伝わるのではないか。

〈事例の特徴〉

- ・初めての集団生活で不安を抱えていたA児が、保育者との一対一のかかわりや偶発の出来事(B児が保育者のつくった泥だんごに水をかけたこと)を通して、自分のしたい遊びを見つけて遊び始めた。

〈コンセプト〉

【判断と行動】

- ・B児の姿を見て泥だんごの崩れる様子に興味を持ち、自分もやってみる。
- ・保育者の誘いかけの中から自分の興味のあるものを見ようとする。
- ・泥だんごに水をかける遊びを「おもしろい」と思い、繰り返しする。

【結い】

- ・泥だんごに水をかけると崩れることに気付く。
- ・B児が保育者のつくった泥だんごに水をかける様子を見つめる。
- ・保育者とスキンシップや表情でのやり取りをする。

【表現と反応】

- ・母親と離れることを嫌がり、泣いて自分の不安な思いを表現する。
- ・保育者の「溶けちゃったね」の言葉掛けに微笑み、楽しかった思いを共有する。

〈評価〉

- ・不安な思いを抱えていたA児が、保育者とのかかわりや自分の「おもしろい」と思った遊びを見つけて安心感を持つことができた。
- ・B児の行動と、保育者がタイミングよく援助したことがきっかけとなり、A児の中で「おもしろい」と思う遊びが見つかり、その思いに共感する保育者の存在があることで、何度も繰り返し「したい」と思った遊びをすることができた。

保育者との信頼関係 保育者が側にいたことによって、A児はB児の遊びに興味をもてたと思う。

表現と反応の中に、“泣いて自分の気持ちを表現”はA児のはじめの思いがそのまま出てきている。不安な気持ちを出していることを表現と反応として捉えた保育者の感性が素晴らしい。

〈結い〉2つ目 “保育者のつくった泥だんごに水をかけるB児の様子をじっと見つめる”の方がわかりやすいのでは？

〈表現と反応〉2つ目 “楽しかった思い” — 「おもしろかったという思い」のほうがいいのでは？ 評価でも「おもしろい」がたくさん出ていいるので、コンセプトもおもしろいに変えたほうがよい。

(事例完成版・・・当初版の読み解き内容と幼児教育アドバイザー・スーパーバイザーの指導助言をもとに、事例作成者が修正したもの例)

完成版

3歳児 1期

泥だんご溶けちゃった



泥だんご溶けちゃった			こども園
3歳児	4月	自由選択活動	屋外
<p>ねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 保育者とのかかわりのなかで安心感を持つ。 ○ 自分のしたい遊びを見つけ、繰り返し楽しむ。 			
活動の様子		保育者の援助・環境構成	保育者の意図
<ul style="list-style-type: none"> ・毎朝、母親と離れる際に泣いて不安な気持ちを訴えるA児。園庭に出て遊ぶが思い出したように何度も泣く。 ・保育者の誘い掛けに視線を送るが、「ママ」と泣く。 ・保育者のつくった泥だんごを見て、近くにいたB児がジョウロに入った水を泥だんごにかけると、泥だんごが溶けるように崩れる。B児「溶けた!」と驚く。その様子を見て、A児が泣きやむ。 ・A児は無言で水をかけ泥だんごの崩れる様子を見て、少し表情が明るくなる。保育者の言葉かけに、微笑んで答える。 ・保育者が泥だんごをつくる度に、A児は水をかけ、保育者の「また崩れちゃった」の言葉かけや表情に反応し笑顔を見せ、繰り返し遊ぶ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スキンシップを多く取ったり、一対一で一緒に遊んだりしてじっくりと関わる。 ・手を取り一緒に砂場へ行き、型押しやスコップなどのおもちゃや、遊んでいる友達の様子などを一緒に見て「楽しそうだね。Aくんもやってみる?」と誘い掛ける。 ・「こんなこともできるよ」と、泥だんごをつくって見せ、砂場の淵に置く。 ・「わぁ泥だんご溶けちゃったね」と、B児の言葉を繰り返し驚きに共感する。 ・A児が泣きやみ興味を持った様子だったので、もう一度泥だんごをつくり「Aくんもどうぞ」と、水の入ったジョウロをA児に手渡す。A児が水をかけている様子を見ながら「あーまた溶けちゃったね」と言葉を掛ける。 ・何度も泥だんごをつくり、A児が水をかけ崩れると「また崩れちゃった」と繰り返しながら、やり取りをする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安心して園生活を送れるようになってほしい。 ・保育者と共に遊ぶことに安心感や楽しさを感じてほしい。 ・何かA児の気持ち切り替わるきっかけを見つめたい。 ・B児の様子に興味を持ったA児にも、同じ経験をしてほしい。 	
<p><事例の特徴></p> <ul style="list-style-type: none"> ・初めての集団生活で不安を抱えていたA児が、保育者との一対一のかかわりや偶発の出来事(B児が保育者のつくった泥だんごに水をかけ溶けるように崩れたこと)を通して、自分のしたい遊びに気付き遊び始めた。 <p><コンセプト></p> <p>【判断と行動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・B児の姿を見て泥だんごの崩れる様子に興味を持ち、自分もやってみる。 ・保育者の誘いかけの中から自分の興味のあるものを選ぼうとする。 ・泥だんごに水をかける遊びを「おもしろい」と思い、繰り返し水をかける。 <p>【結い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・泥だんごに水をかけると崩れることに気付く。 ・保育者のつくった泥だんごに水をかけるB児の様子をじっと見つめる。 ・保育者とスキンシップや表情でのやり取りをする。 <p>【表現と反応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・母親と離れることを嫌がり、泣いて自分の不安な思いを表現する。 ・保育者の「溶けちゃったね」の言葉掛けに微笑み、おもしろかったという思いを共有する。 <p><評価></p> <ul style="list-style-type: none"> ・不安な思いを抱えていたA児が、保育者とのかかわりや自分の「おもしろい」と思った遊びを見つけることで安心感を持つことができた。 ・B児の行動と、保育者がタイミングよく援助したことがきっかけとなり、A児の中で「おもしろい」と思う遊びが見つかり、その思いに共感する保育者の存在があることで、何度も繰り返し「したい」と思った遊びをすることができた。 			



3) カンファレンスの進行・統括

○実習当初の心境

- ・幼児教育アドバイザーとしての役割はどのようなものなのか。
- ・カンファレンス自体をどのように進めていけばいいのか。
- ・たくさん出た意見を、どうやってまとめていけばいいのか。
- ・話し合いのポイントは、どうやって見つけていくのか。
- ・幼児教育アドバイザー講習第1講座の後のグループ討議で、2年目の幼児教育アドバイザーの先生にアドバイスをもらったり研究部員同士で話し合ったりしたが、自分にできるのか不安に思った。

○講座7「実践指導③ カンファレンス」を受講して

2年目の幼児教育アドバイザーによる経験談を聞いて

カンファレンスでの幼児教育アドバイザーの役割やカンファレンスの組み立て方、時間配分等実際に経験して気付いたことや課題になったことなど具体的な話でとても分かりやすかった。

<見えてきたこと>

- ・幼児教育アドバイザーの役割がわかり、自分が何をすべきか見通しがもて、不安が解消された。
- ・カンファレンスを進める中で、ポイントを絞って議論し、話し合いを深めていくことで、学びとなり明日の教育・保育につなげていくことができる。
- ・公開保育の参加人数や参加者の経験年数を考慮しながら、みんなが意見を出し合い、話し合いを深められるように進める。
- ・カンファレンスを経験した後に受講したアドバイザーもおり、自分の課題が明確になり、今後の目標が具体化された。

ワークショップビデオ

『神長美津子先生解説・監修「3年間の教育・保育記録第2巻：4・5歳」』を視聴して

実践のビデオを見て、指導助言の準備と時間軸に沿って気が付いたことを記録し、その記録をもとに指導・助言する内容などをまとめていった。気になったポイント、討議できる内容などを挙げ、発達、期、状況、経験年数など配慮しながら指導助言を考えた。

<見えてきたこと>

- ・一つの遊びを時間軸に沿ってワークシートに記録することで、気付いたところのポイントを整理しながらまとめることができた。
- ・実践者に気付いてほしいポイントを絞って、順序立てて話を組み立てることができ、指導助言を明確にすることができた。
- ・実践者の援助、環境構成などの良かったところを必ず伝えることで、モチベーション向上になる。

模擬カンファレンスを経験して

実際に実施した公開保育の指導案や写真を見ながら、カンファレンスで使用したポストイットで、順番に進行役、参加者となりカンファレンスを経験した。その中で、カンファレンスについて話し合いも深めた。

<見えてきたこと>

何のためにカンファレンスをするのか。

- 参加者全員で協議ができる。
 - ・経験年数にかかわらず参加でき、自分の意見を出し合える。
- 今後の保育につながるきっかけとなる。
 - ・多様な意見に気付くことができ、課題について検討できる。
 - ・参加者の教育・保育に重ねて振り返ることができる。
 - ・参加者の教育・保育に対する視野が広がる。

どのように進めて行けばいいか。

- カンファレンス進行者も、参加者の一人としてポイントを持っておく。
- 停滞した時、もう一度自分の持っていたポイントで深めていく。
 - ・自分の教育・保育で似たところがないか、自分ならどのように進めているかなどを提案し、意見を求める。
- 明日への課題として、対案が出にくい時や抽象的な意見の時は「例えば」と聞く。
 - ・「例えば明日環境を用意するならどうか。」など、『大きい紙』『絵の具』など具体的な意見が出るようにする。



幼児教育アドバイザーとしての意識が明確化した。

- ・参加者全員が発言できるように心がける。
- ・感想だけで終わらず、実践者の課題を見つけ、そのことについて協議できるように努める。
- ・カンファレンス進行者が参加者の意見を聞きながら話し合いのポイント、テーマを決め、話し合いが深まるように進めていく。また、その中で教育・保育の質が高まるような話し合いとなるように心がける。



○カンファレンスを経験して

事前の心構え

- ・カリキュラムを熟読し、年齢や期の発達や教育・保育について把握しておく。
- ・視点を絞って実践を参観し、課題や話し合いのポイントを考え、参加者の構成を考慮しながら自分なりに進行方法を考える。
- ・カンファレンスの前に進行や記録をする幼児教育アドバイザーや副園長と見方や考え方、どこに重点を置くかなど打ち合わせを行う。

カンファレンスの様子
＜パン屋さんごっこの遊びの場面＞

可動式のお店で、自分たちで準備しやすい。また、4歳児に扱いやすい道具が準備されていた。

主体性を育むには、まず遊びたくなるような環境が必要。

フライパンやトングなど、本物を準備してあり「やってみよう」と思えるような環境。

声をかけられずにいる子にすぐに気づき、一緒にお客さんになって遊びに入りやすくしていた。

友達とかかわりをもてるような実践者の援助は大切。

「お店の人に聞いてごらん」と、実践者がすぐに答えを出さず、お店の人とお客さんをつなぐように声をかけていた。



☆ 実践を参観し、環境構成や実践者の援助について参加した実践者の様々な意見が出された。その意見を聞き入れながら進行・統括を行い、その後グループで協議した内容について、ポイントを絞って報告する。

<見えてきたこと>

○視点を絞り込む

- ・年齢や期、「めざす子どもの姿」を把握することで、視点を絞って参観し、話し合いのポイントを持つことができた。



○進行の仕方や話し合いのポイントを持つ

- ・色分けしたポストイットを活用しながら、焦点を絞って進行したり、停滞した時は別の角度から考えたりなど、進行の仕方や時間配分の重要性を感じた。
- ・スーパーバイザーから、具体的なアドバイスをもらったことで意識しながらカンファレンスを進めることができた。(参加者の意見に流されるのではなく、状況判断をして2~3ぐらいにポイントを絞って話し合う。また、水色のポストイット(対案)は、最後のまとめの的に使うと効果的である。絞るポイントは事前に考えて進める)



○ポイントを絞ったまとめと報告

- ・話し合ったことを全体で共有するためのグループ報告は、話し合いの単なる経過報告ではないので、話し合いで出た意見のまとめや報告もポイントを絞りながら報告する。

園内研修をして

アドバイザー受講生の各園でやり方や取り組みを考えて、園内研修を計画実施した。

(教育・保育の時間に互いのクラスを参観、副園長のみが参観など)

<見えてきたこと(持ち方・生かし方)>

- ・事前に参観の視点を決め、全員で共有しておく。
- ・実践者の教育・保育に対する意図を読み取る。
- ・実際の姿を見ていない人にも話し合いが深まるように写真を使ったり、ポストイットだけでなく、意見を直接書き込んだりし、ポイントが伝わるようする。
- ・実践者を認めるポイントを伝え、視点を全員に共有してもらえようにする。
- ・子供の姿から期に応じた育ちがあるか、どのような教育・保育をしていけばよいのかなど、自分だったらどうするかなどを具体的な話を深め、参加者、実践者同士が学び合い、明日の教育・保育に生かせる話し合いになることを意識し進める。



《まとめ》

- ・園内や園外の実践を見ながら、その年齢や期に沿った援助や環境構成などを見極める力を身につけていくことが必要である。
- ・スーパーバイザーの先生方からの指導・助言や2年目の幼児教育アドバイザーの先生方のアドバイスなどを仰ぎながら視点がずれないように自分の意見をしっかりと持ち、「課題」を明確にしていくように経験を重ねる。
- ・記録者（その場で話し合いをまとめながら視覚化する）と事前の打ち合わせやその場での声掛けをして、カンファレンスの方向性をそろえることが大事だと考える。
- ・参加者に「それはどうしてですか。」と具体的に問うなど、意見が出やすくなる工夫や参加者の意図を汲んだまとめ方、参加者同士がより一層意見を交わせるような充実したカンファレンスになるために、視点の持ち方や進め方を勘案し実践につなげていきたいと考える。



4) 『奈良市立こども園カリキュラム』の解説を通して

① 方法について

- 2年目の幼児教育アドバイザーから、昨年度作成した『奈良市立こども園カリキュラム』の解説プレゼンテーションについて研修を受け、その解説を基に追加作成を行い、更新した。その際、スーパーバイザーや2年目の幼児教育アドバイザーに、追加作成途中のプレゼンテーションに対して指導を仰ぎ、加筆訂正を行った。
- 自園や他園の教員等・小学校教諭に『奈良市立こども園カリキュラム』を通して、子供の育ちの理解を進めるために、パワーポイントを用いて解説する機会を設けた。

② カリキュラム解説の内容とアドバイザー、解説の対象者について

- 担当者を決定する際、解説の内容と実践園が重なりより実践に沿った更新になるように、違う園種のアドバイザー受講者2人で一つのカリキュラム解説の追加作成を行うなど、広い視野で意見を出し合い、柔軟な視点で解説が行えるように配慮した。

カリキュラム解説の内容	アドバイザー	解説の対象者
3歳未満児のカリキュラム (0・1・2歳児)	保育所 (2名)	保育所と幼稚園の教員等 (0～5歳児)
幼児期の教育・保育 (3・4・5歳児)	保育所 (1名) 幼稚園 (1名)	保育所と幼稚園の教員等 (0～5歳児) 新任の担任
幼児期の長時間教育・保育	こども園 (2名)	こども園の担任 (1～5歳児) 長時間保育担当者
* 特色ある活動 (プロジェクト活動)	幼稚園 (1名)	幼稚園の担任
* 特色ある活動 (世界遺産学習)	幼稚園 (1名)	幼稚園の担任 小学校教諭 (1・2年生担任)

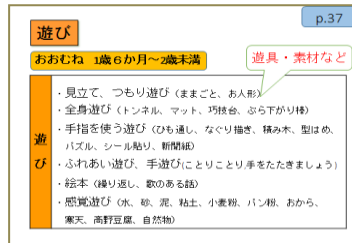
*…今年度新たに作成した解説

○更新・作成内容について

・3歳未満児のカリキュラム…

乳児期保育が人生と人格の土台を形成する最も大事な時期である事が解説の中で伝わり、その保育の援助について具体的に且つ年齢、月齢を追って理解できるように更新を行った。乳児保育の経験がない教員等にも分かりやすい内容にするため、月齢順に解説を行い、パワーポイントの表示を統一したり、遊びの解説ではその場面が想像できるような写真を活用したりなど、工夫した。

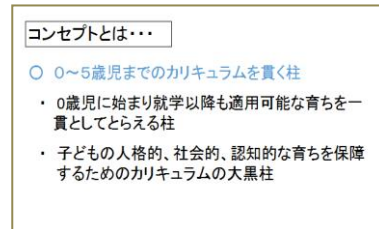
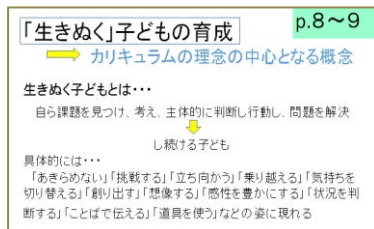
多くの園がこども園に移行していく中で幼稚園からこども園に勤務になった教員等にも0・1・2歳児の保育内容を理解し、言葉の奥にある気持ちを押し量ることができるように、より丁寧に説明した。



・幼児期の教育・保育…

カリキュラムの理念やコンセプトについての内容を学びたい教員等が多いことが分かり、新たに詳細を表記することにした。

コンセプトについては具体的な例を用いて解説したが、全体的に難しい言葉が並び理解しにくかったという、評価だったので、カリキュラムに掲載されているままではなく、簡潔な言葉や身近な内容を取り入れて解説する必要があった。

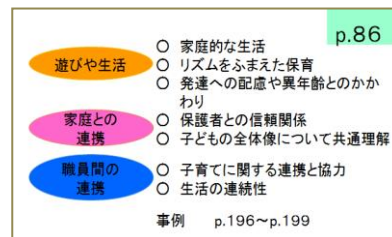


・幼児期の長時間教育・保育…

長時間保育担当者がカリキュラムの解説を視聴する際、一日の流れや役割、動きが把握できるような図を加えた。幼稚園からこども園に移行した園と、保育所からこども園に移行した園では時間帯に違いがあったので、そのことも踏まえて説明できるように作成した。また、配慮事項として職員間の連携など、特に重要だと思われた箇所は、意識して伝えた。

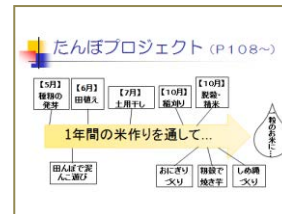
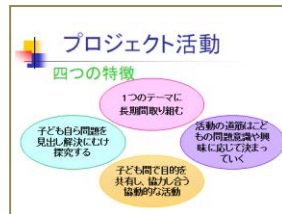
時間	長時間保育担当	担任
7:30	・心算定食、1時間から1時間半保育	
9:00	・14歳以上の保育の準備及びカリキュラムを作成したり、記録をしたりする。 ・保育時間 ・保育時間の子どもの姿を写真や動画から、一人一人の状況を確認する。 ・給食の配膳補助など。	・教育時間
13:00	・午睡	
14:00	・(5歳児) 休息を兼ねて静かに遊ぶ遊びの環境をつくる。生活リズムによつては午睡する子もいる。 ・午睡終了	・保育園に合わせて午睡保持やあやうの準備、補助等の補助。
15:00	・あやう準備 ・園(家庭)が常務員の中で、異年齢交流ができる遊びの環境を整える	・保育の準備、及びカリキュラムを作成したり、記録をしたりする。
16:30		

7:30~18:30までシフト勤務



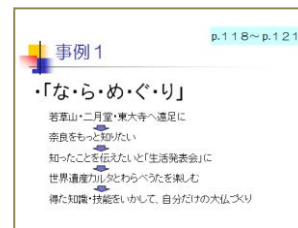
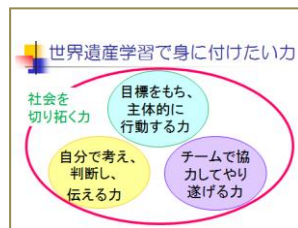
・特色ある活動（プロジェクト活動）…

プロジェクト活動においては、活動自体の内容を簡潔に知らせるため、4つの特徴を表記した。また、カリキュラムにも掲載されている「たんぼプロジェクト」と「トマトプロジェクト」の事例にも触れ、一目見て流れが分かるように図式化した。担任自らが「やってみたい」「おもしろそう」「私だったら…」と思えるような、ポイントを伝えた。



・特色ある活動（世界遺産学習）…

奈良らしい教育として、保育所・こども園・幼稚園・から高等学校まで、自分が生まれ育った地域への誇りを持つ子供の育成を図ることを目的としていることや、世界遺産学習の考え方、身に付けたい力など、カリキュラムに掲載されている図を使用し作成した。事例1「な・ら・め・ぐ・り」や事例2「蚕でつながる いま・むかし」は、一連の流れが分かりやすいように、簡潔に表記した。



③ 自園でのカリキュラム解説について

実践①「3歳未満児のカリキュラム」の解説（保育所にて）

・参加者…自園（保育所）の0～5歳児の教員等
来年度統合する幼稚園のクラス担任と園長

・参加者の学びと変容について

保育所保育士等は今年度採用者から経験年数30年以上の担任までと、経験差があったが、カリキュラム理解については不安があるとのことであった。しかし、今回の解説を視聴したことで理解が広がり、日々の振り返りや事例を記入する際、参考になったとのことである。

幼稚園の教員等は、乳児保育についての経験が無いため、初めて聞く内容も多く気付きがたくさん見られた。特に乳児の育児担当保育については、特定の担任が愛情深いかかわりを持つことで乳児の情緒の安定を図り、その人間関係を支えにして自立への一步を導いていくという保育形態や、乳児一人一人のきめ細やかな発達を見取することも含め、とても丁寧に保育していることなど、保育所のシステムや未満児の保育と養護についてなど、研修を深めることができた。



- ・スーパーバイザー（行政職）からの指導について

3歳未満児保育が幼児期の教育・保育にどのようなつながるのか、例を入れながら解説することで、担任が子供の発達や教育・保育内容、援助、環境構成などについて、確認や改善点を見出すことができるのではないかと。

こども園への移行に向けて、教育・保育内容の充実、担任の意識改革、保護者への丁寧な説明など重要なことは多々ある。

実践②「特色ある活動（世界遺産学習）」の解説（幼稚園にて）

- ・参加者…自園（幼稚園）のクラス担任
隣接する小学校1・2年生の担任教諭と校長との兼務園

- ・参加者の学びと変容について

小学校の担任教諭には、まず『奈良市立こども園カリキュラム』があることを知ってもらいきっかけになった。それと同時に小学校と同じように幼稚園でも世界遺産学習に取り組んでいることに大変驚かれた。遠足などもただ楽しいからではなく、教育的意義を持って計画していることにも触れたことで、幼児期からの経験が小中学校で世界遺産学習を行った際、経験値として子供達の中に何かしら残り、その後の教育に生かされるものがあるのではないかと、という意見も聞かれた。また、小学校では学年によって世界遺産学習に取り組むステップがあることが分かり、そのことを踏まえて幼稚園として取り組むこともできるのではないかと、参考になった。



表記の仕方として、図も分かりやすいが、文章にして記載した方が、手元カリキュラムが無いことも想定すると、理解しやすいのではないかと、意見があった。

幼稚園の職員には、自園での具体的な例も示しながら解説したことで、世界遺産学習につながる教育・保育や、多角的に教育・保育を見ることで得られる子供の成長や学びに気付くことができ、カリキュラム理解とともに、自分の教育・保育を振り返るきっかけづくりにつながった。

- ・スーパーバイザー（行政職）からの指導について

奈良市の世界遺産学習の説明になっていないか。幼稚園・保育所・こども園としての世界遺産学習や、その学習でねらっていることを明確化し、取り組みのポイントや過程を知らせることが必要である。特に子供が世界遺産に触れるなどの直接体験をとおして、様々なことに気づき、その経験一つ一つが大きな感動体験につながることを加える必要がある。

《まとめ》

- カリキュラムの解説はどのような立場の人が視聴しても、奈良市として取り組んでいる『奈良市立こども園カリキュラム』をより理解してもらえようように分かりやすく、且つ的確に伝えるものでなくてはならない。そのためにもアドバイザー自身がカリキュラムをしっかりと読み込み、どのポイントを伝えるのか要点を押さえ、どのように表現すれば理解しやすくなるのか、表記の工夫や言葉の精選など、更新につながる学びが多くあった。

- 実際にカリキュラム解説を実施し、参加者の方や、スーパーバイザーからのアドバイスを聞くと、伝える側からは分からなかった発見や、視覚から得る情報と聴覚から得る情報の表現方法の工夫、理論の解説だけでなく具体例を盛り込んだ解説方法など、その都度振り返り、反省を生かして更新する必要があることに気付いた。そうすることで、より良い解説のプレゼンテーションにつながると考える。

- 今後、こども園に移行する園が増加する中、3歳未満児保育と幼児期教育・保育のつながりを長期的な発達と捉え、必要な経験を保障していかなくてはならない。担当が0～5歳児までの発達を理解し、教育・保育をしていくためにも、カリキュラム理解は大変重要である。また小学校教育への接続に向け、子供たちの経験を接続し育ちを引継ぐバトンを渡していけるように、小学校教諭との連携も積極的に働きかけていく必要がある。

そのためにも、積極的に研修を企画運営し、0歳児から就学まで子供の育ちを長期的に見据えた学びを充実させ、カリキュラム理解を広めたり、実践者の力量を高めたりしていくことは大変重要である。

- アドバイザー受講者としてカリキュラムについての講義を受講し、2年目の幼児教育アドバイザーから具体的なアドバイスをもらったり、スーパーバイザーから助言を受けたりしたことでカリキュラム理解がより一層深まった。今回アドバイザー受講者各々が担当した項目だけでなく、他の項目についても理解が深まるように自ら学ぶとともに、仲間同士で学んだことを共有していきたい。また子供の育ちとカリキュラムを照らし合わせ、日々教育・保育を振り返り、明日につながる教育・保育の内容を考えていけるように継続していくことこそが重要である。

5) 自園指導を通して

実践者の変容の姿

【園内研修の方法の工夫①】

参観できなかった他クラスの担任も遊びの様子を共有しやすいように写真を活用した園内研修を計画実施した。



〈研修に写真を用いた工夫〉

1回目 写真をテレビに映す際に説明とともに自身の意見も含めて話をしすぎたことで、参加者からの意見が出にくかった。



2回目以降 写真だけを映し遊びの説明のみに心がけた。参加者から、自分の見たことや感じたこと、質問などの声が多く聞かれ、話し合いも活発になった。

〈学び〉

- 進行役として話し合いを円滑に進めたいという思いの強さから、言葉数が増えてしまった。参加者の意見を引き出し、参加者同士の学びとなるような過不足のない言葉数や話し方を探っていかなければいけないことに気付いた。

【園内研修の方法の工夫②】

〈参加者を絞った研修の工夫〉

クラス数の多い園では、園全体の研修だけでなく、クラス毎や学年毎の研修を開催した。その際、「奈良市立こども園カリキュラム」を意識した話し合いを心がけた。



- ・ 1学年に複数クラスがある場合は、学年としての年齢に合った活動内容や子供の発達を学年で共通理解できる場となった。
- ・ 教員間で時間を見つけて教育・保育の話をしようとする意識が芽生えてきている。

〈学び〉

- 園全体では人数も多く、意見を言いにくい担任がいたり時間に制限があったりするため、一人一人と十分に話し合うことができなかった。クラスや学年毎で研修することで、悩みや疑問を言いやすくなり、教育・保育内容や「こども園カリキュラム」についての話し合いも深めることができた。
- 一人一人の担任と信頼関係を築きやすくなったことで、担任同士のコミュニケーションをつなぐ要となり園運営が円滑に進むように心がけている。

【教育・保育への指導・助言（自由選択活動）】

子供が自ら考え、いきいきと遊びを進めるための援助・環境構成・子供の発達理解などはどうであるかという視点に立って指導助言する。

〈具体的な助言内容〉

◇子供たちは思いを実現したいが、それをうまくみ取れず困っていた、経験年数の少ない担任に対して。

- ・教育・保育に入り、子供たちの思いを聞きながら必要なものを準備したり、子供同士の思いをつなげたりと、実際に援助をする姿を見せるとともに、具体的にアドバイスをしながら、担任自身が実践をしていくように促す。



- ・教育・保育後も遊びに必要な素材を探し教材研究をし、自分なりに考えたことを相談に来るなど前向きな姿勢が見られた。

◇遊びに入り込みすぎ、視野が狭くなっていた担任に対して。

- ・担任に声をかけ全体が見える場で、他の遊びでの子供の姿や安全面への配慮と必要な援助を伝えたり一緒に考えたりした。



- ・一つの遊びでなく、他の遊びの場や全体の子供の様子を把握しようとするようになるとともに、他クラスの保育者とも声を掛け合うなどの連携をとるようになってきた。

◇少人数園の為、子供の経験に偏りが見られがちになる担任に対して。

- ・隣接する小学校とのかかわりを見通した教育・保育時間や内容の設定を提案。
- ・子供が自ら考え思いを表現し、自信につなげていける援助の工夫の重要性を伝える。



- ・少人数の中でも子供同士が育ち合えるような、担任の位置や援助の過不足を見直す姿が見られる。

〈学び〉

- 担任は、教育・保育に一生懸命になると、見えなくなる部分もある。第三者の立場で全体を見通し、担任にアドバイスできる力が必要である。
- 子供たちの困り感や遊びの行き詰まりなどに、気づくことはできるようになってきているが、具体的にどうすればよいか迷うことも多い。担任や子供との話し合いを大切にし、一緒に考えていけるようにするとともに、自身が他園の教育・保育を参観したり、本を読んだりして知識やアイデアの引き出しを増やしていくことも大切であると感じた。
- 明日につながるアドバイスをするためには、視点を定めて教育・保育を見る練習も積み重ねていかなければいけないと実感した。

【教育・保育への指導・助言（共通経験）】

〈具体的な助言内容〉

◇制作で、「難しい」という子供の声にすぐに「先生するよ」と答えた担任に対して。

- ・子供が方法を考えたり、友達同士で話し合ったりできるような援助は何か。
- ・どこまで子供の力でできるかや、今の発達に合った内容であったかを振り返る。
- ・素材は、子供のイメージが広がり、子供が選択できるものであったか。

などを担任とともに振り返りながら考えた。



- ・担任が手を出しすぎたり介入しすぎたりするのではなく、つくっていく過程に子供の育ちがあることに気付いた。
- ・子供に、尋ねたり語りかけたりする口調を意識するようになってきた。



◇絵画の方法が偏りがちな担任に対して。

- ・絵画のテーマに合わせた描画方法を提案する。
- ・絵の具や画用紙と一緒に準備し、のびのびとかくための絵の具の濃さ・画用紙の色と絵の具の色のバランス・筆の種類などを一緒に考える。
- ・色見本をつくり、記録として残す方法を伝える。



- ・子供がのびのびと表現した様子を見て描画方法の工夫や準備の大切さを実感し、自分なりに工夫している姿が見られる。

◇楽器遊び（音楽発表に向けて）で、思いが強すぎる担任や経験が少ない担任に対して

- ・楽器の正しい持ち方鳴らし方と片付けや保管方法を伝える。
- ・子供の発達に合った曲の選出・演奏方法・構成をともに考える。



- ・担任の思いが強すぎると、子供に押し付けてしまうことになり無理が生じることに気付いた。
- ・子供の立場になり、楽しんで演奏できることが参観者にも伝わることを実感した。
- ・知った知識（楽器の扱い方など）を子供たちに伝える工夫をするようになった。

〈学び〉

- 共通経験は、担任が教育・保育内容を考え提案するため、専門知識が必要であったり、何を経験させたいかを踏まえ、十分に考慮することが重要になってくる。そのため、経験年数の少なさや意図を出しすぎる、担任主導になる等一人一人に合わせた課題も明らかとなりやすい。自分の課題に担任自身が気付き、次の教育・保育につながるきっかけをつかめるためには、助言する側も、担任の思いに寄り添いながら子供の発達を伝えていけるような工夫が必要である。

【学級懇談会の内容を提案】

学級懇談会で、子供の姿の伝え方として、活動の様子を動画で撮影したものを視聴する方法を提案した。

〈動画を用いた成果〉

- ・言葉だけでは伝わりにくい子供の成長や葛藤の姿を保護者に実感していただくことができた。
- ・担任の援助を実際に見ていただくことで、保護者に思いが伝わり、保護者と担任との信頼関係も深くなった。
- ・動画撮影することで、担任は自分の援助や環境構成にいつも以上に熟慮し、子供同士が自分の意見を伝え合うための援助について担任と十分に話し合うことができる機会となった。



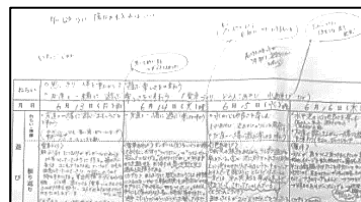
〈学び〉

- 学級懇談会の際に保護者への日々の子供の様子を伝えることに難しさを感じていた。活動の様子を動画に映すことで、ありのままの様子を視聴していただくことができ、担任の思いが伝わりとともに、保護者同士の話し合いも活発に行うことができた。教育・保育の中で大切にしていることを、保護者に知らせる工夫をする大切さを実感した。
- 実践者の悩みや困り感を感じとり、第三者として冷静な立場から、学級運営に必要な内容を共に考えたり、アイデアを提案したりすることも大切な役割であることを感じた。

【実践記録の取り方の工夫】

〈記録の周囲に他の担任が記入〉

保育記録の周囲に余白を多く作りそれぞれの机の上に置いておく。担任同士が空いた時間を見つけて互いの記録を読み合い、気づいたことを周囲の余白に書き込めるように変更した。



- ・各々が記録を読むことができるように、時間を有効活用しようとする意識が芽生えた。
- ・担任一人の記録にとどまらずに、教育・保育内容や課題を園全体のものとして共有することができ、職員間での教育・保育に対する会話が増えた。
- ・他の担任の記録を読むことで、記録の取り方についても互いに学び合うことができた。また、読み手に分かるように記述しようとする意識する姿も見られた。



〈学び〉

- 2クラスの小規模園であることから、担任が自分だけでなく相手クラスの様子を知って教育・保育をすることで、方向性を共有し園全体としての教育・保育の充実につながった。
- 継続して記述していけるような記録の取り方を今後も模索していきたい。
- 担任同士が気づきや学びを伝え合いやすいように、きっかけや課題を提起できるような声掛けをすることは大切な役割である。

【実践事例を通した研修】

〈每期書いている事例を活用して〉

◇事例を書く際に、子供の姿の捉え方に悩む実践者に対して。

- ・実践者が事例にしてみようと思う場面について、思いのままに話をする時間をとる。その中で、問いかけや提案を工夫して実践者の意図や子供の年齢・期に合った姿を明らかにし、精選していけるようにする。



- ・話をしている中で、実践者自身が自覚していなかった子供の姿や援助も明らかとなり、事例を書いてみようとする意欲につながった。



◇コンセプトの記述に悩む実践者に対して。

- ・園内で選出した事例を「奈良市こども園カリキュラム」と照らし合わせながらどれに当てはまるのか、わかりやすい記述は何か、他に事例に表れている姿が当てはまらないかなど、一つ一つ確認する機会をもつ。



- ・「こども園カリキュラム」のコンセプトの解説への理解が深まり、自分なりに照らし合わせたり、職員間での研修の際に意見を言ったりできるようになってきている。

(学び)

- 事例を通して、子供の発達や遊びの見取りについての話し合いができ、実践者同士が互いに自分ならこの後どんな教育・保育をするのか何を準備するかなど明日に繋がる学び合いの場となった。
- 事例について助言しようとするには、「こども園カリキュラム」の内容を十分に踏まえた子供の発達を理解しておくこと、また、その視点で自分なりに学ぶことが大切であると感じた。

《まとめ》

- 指導助言する際には、自分の思いや考えを押し付けてしまいがちになる。しかし、担任の思いや考えをくみとり、十分に話し合いながらよりよい方法を見出していける姿勢を持つことで、担任からも相談されることにつながるのではないかと考える。
- 担任の経験年数だけでなく、性格等にも配慮した助言方法が教育・保育の改善につながると感じた。投げかけのみで担任自身が気づけるようにする、複数の選択肢を提示し担任が選択できるようにする、実際に教育・保育をしている姿を見せる、話し合いを積み重ね担任自身がどうしたいと思っているのかを導き出す等担任や状況に合わせて助言方法を工夫していくことが大切である。

6) 研究集会 の企画・運営

【方法】

アドバイザー研修の中間報告会を、報告者・会場設営・受付及びアンケート回収・設備及び記録・司会及び進行と、担当を分担して効率よくすすめる企画・運営の工夫し取組んだ。

① 報告

- ・講習や活動実習を通しての学びや課題・反省評価についてまとめたことを、パワーポイントを用いて報告した。
- ・項目ごとに2人1組になり協力したり、学識経験者の先生の助言をいただいたりしながら、考えたことがより伝わりやすい方法を探りながら作成した。

<学び>

- 報告文章を端的にしたり、パワーポイントを図式化するなどをしたりして、参加者にとって報告内容が見やすく、聞きやすいものとなるように工夫することが大切であると感じた。



② 司会

- ・司会者が読む原稿に当日の流れやスタッフの動向等をまとめた進行表を作成した。
- ・司会原稿は、適切な言葉づかい、来賓や講演していただく方の肩書・経歴の確認、全体の流れを把握した進行の順番等に配慮して作成した。
- ・共に企画運営をする仲間と事前に進行表を共通理解し、各係と打合わせをし、全員で当日の流れをシュミレーションしておく。

<学び>

- 司会者の進行の仕方で研修の雰囲気左右される重要性を感じた。聞きやすい話し方や、場の雰囲気を和ませたり、参加者が報告や講演に集中できたりする進め方等の力をつけることが必要であると感じた。
- 会場全体の様子を把握し、臨機応変に対応できる力量を身に付けるためにも多くの経験を積み重ねていくことも大切である。



③ 設備及び記録

- ・事前に全体の流れや参加者の動きなどをシュミレーションし、スムーズなマイクの配置や移動方法を工夫した。
- ・参加者の見やすさ聞きやすさを考えた、照明やマイク音量の調節を行った。

<学び>

- 参加者や講演者・司会者など全体の様子を常に気配りし、必要に応じた適切な行動がきるよう、臨機応変の対応力が必要であると実感した。



④ 受付及びアンケート

- ・スムーズに受付ができるように、見やすい受付表示を準備したり、資料やアンケートなど一部ずつ組んでおいたりした。
- ・グループ討議を行いやすいよう、座る場所への配慮の声掛けをした。
- ・アンケートの内容は、参加者に何を学んでほしいのか、企画者として何を知り得たい情報なのかを考慮し、何度も練り直し作成した。



<学び>

- 当日の流れを把握し、参加者が事前に知っておいた方が良い情報を受付で伝えることで、グループ討議や進行がスムーズにいくことが分かった。
- アンケートやグループ討議の用紙にポイントを事前に印刷しておくことで、参加者がポイントを意識して参加できた。何を学んでほしいか、何に焦点を当てた研修であるかを明確にしておくことが大切であると感じた。

⑤ 会場設営

- ・研修会場と密に連絡を取合い、参加人数・研修内容に合わせた会場の設営を考えたり、必要な機材・用具の手配を行ったりした。
- ・会場図を作成し、スタッフに事前に配布して共通理解ができるようにした。
- ・参加者や助言者・講演者の動線やグループ討議の持ち方を考慮し、よりスムーズな会場の配置を検討・実施した。
- ・来賓の席次への配慮を行った。

<学び>

- 参加者の人数・研修の内容や流れなどを把握して会場を設営することで、よりスムーズに研修を行うことができた。
- 機材の配置や配線・表示や用具類など様々な場への細かい配慮を行う大切さを実感した。
- 研修全体を見通し、それぞれの立場となってシュミレーションすることで細部にわたっての確認をすることができたと感じる。

⑥ グループ協議

- ・様々な経験年数や園種の参加者が、それぞれの立場から話し合ってもらえるような座り方や、協議の進め方について検討・実施した。
- ・参加者にとって、学びとなるような協議のテーマを、事前にアドバイザー受講者間で話し合い決定した。



<学び>

- グループ協議の内容や時間を考慮した、座席の配置やメンバー構成を考えたことで、様々な立場の参加者が混ざり合ったグループ構成となり、いろいろな角度から活発な協議を行うことができた。
- 協議テーマのポイントが分かりやすいように、受付でポイントを記入した用紙を配布したことで、焦点を絞った話し合いができた。参加者にとって分かりやすくするために工夫する大切さを実感した。

《まとめ》

- ・研修会の企画・進行に一番大切なことは、相手の立場にたって<創造>と<想像>する能力をつけることだと感じた。場や進行は、参加者にとってどうだろう、指導助言者・講師にとってどうだろうとその場に集まる様々な人の立場になり、考えていくことが大切であるとする。その為には、時間を見つけて研修に参加するだけでなく、同僚や仲間の意見に耳を傾けたり、自身の視野が広がったりするような経験を積み重ねていくことが必要である。
- ・今後も研修の企画運営に（園内及び園外）活かせるよう、今回の経験の反省評価を自分なりに残しておくだけでなく、他の教員等とも共有できるような工夫をしておくことも大切であるのでは

4. 2年目幼児教育アドバイザーの役割

1) 保育所職員から幼稚園副園長へ配属された幼児教育アドバイザー

幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質・能力に基づき、2年目受講者のプログラムを考察する。

(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

①奈良市立こども園カリキュラム見直しについて

- ・昨年つくったカリキュラムの説明のパワーポイントを講習中に1年目受講者の前で行う。その後、1年目受講者とともに、昨年完成した奈良市立こども園カリキュラムを解説するパワーポイントの追加、訂正。
- ・幼稚園教育要領改訂・保育所保育指針改訂案を見て、奈良市立こども園カリキュラムにどう反映していくか考察。5歳児の終わりまでに育てほしい10の姿が入っているか、1年目受講者とともに見直す。

(2) 実践上の課題に応じて指導・助言する能力

①講習の中で指導・助言する能力について1年目受講者に説明する。

- ・昨年度の本山先生のレジメや高知県でいただいた資料を参考に自分の経験を踏まえて自分なりに資料をまとめて配布し、説明する。

②自園に置いて、保育の指導・助言をする。

- ・日常の保育の指導・助言をする。
- ・園内公開保育を企画し、その中で保育の質が向上するようすすめ、指導・助言する。ポイントを絞ったり、ポストイットを使ったり、その時期や経験年数によって方法を変える。

(3) 保有者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力

①公開保育のカンファレンスの進め方について副園長先生方に説明する。

- ・昨年、講習で学んだことや、実際に経験した中で得たことをプラスして説明する。公開保育のカンファレンスを想定し、実際にどのように進めるか、ピンク・ブルー・黄色の付箋を使い、その場で要点を記入しながら行う。
- ・初めての人にもわかるよう、具体的な例を挙げることでイメージできたかと思う。うまくいった例もあげるようにした。

(4) 実践研究を推進する能力

①研究テーマを推進する

- ・園内で研究テーマを推進する。
 - ※この事業を奈良市に普及させる
- ・極楽坊保育園に訪問し、行政職スーパーバイザーとともにこの事業について話す機会を持つ。幼児教育アドバイザーがどんなことを学んで、どんなことをしているか具体的に説明。視覚的にもわかるようにパワーポイントを作成していった。

<今年度の成果と課題>

昨年度と違い、見通しが持て不安なく受講できた。1年目の受講者が不安にならないよう、声をかけるようにしたが、自分自身どのような位置で入っているかわからなかった。だんだん自分の立場がわかってきて、実習の時は、2年目の意見を出しすぎないように心がけたり、一歩下がって見守る用にした。その中で冷静に考えられたり、自分なりにまとめられたりできたように感じる。

2年間アドバイザー講習を受講することで自分の保育の見直しができることや、副園長という

指導する立場で保育を見ることができるようになったことが、成果だと思う。

今年度は保育者から幼稚園の副園長として配属されたが昨年の経験が生かされたと思う。アドバイザー受講生として幼稚園やこども園の先生方とも講習を受講し、一緒に実習をする中、保育についていろいろな話をしていたことで、保育の質の向上を目指すのは同じと感じていて不安も少なかった。実際、幼稚園でも指導・助言であったり、公開保育のカンファレンスであったり、会議であったり、昨年度の経験がとても役に立った。幼稚園・保育所・こども園の中から同じようにアドバイスする者がいることで、奈良市の保育現場が同じように質が上がっていくと思う。

2) 保育所副園長歴3年目幼児教育アドバイザー

(1) 学びと再確認

- ・奈良市のカリキュラムについて去年取り組んだことを振り返りながら、今年解説(3歳から、長時間)する機会が出来た。また今年度角度を変え、さらに詳しく学習することが出来た。
- ・教育要領改訂に伴い、大学の先生から国の動きなどとともに詳しく教えてもらい、また、奈良市のカリキュラムと照らし合わせて、実習することでさらに奈良市こども園カリキュラムの良い所を再確認できた。
- ・カリキュラム研修会、事例研修会でのカンファレンスや読み解きを通して、各園の取り組みが素晴らしく、成果を感じると共に、それらの意見をまとめ伝える事の難しさ、進め方のマニュアルは、あってもそこに伴う力が必要だと思う。アドバイザー受講者の先生達に刺激を受け自分の学びになった。
- ・研究集会に参加し、2年目幼児教育アドバイザーの役割について報告する機会を得てあらためて自分の役割について、振り返ることができた。

(2) 2年目幼児教育アドバイザーの役割と課題

- ・自分自身の中では、1年目受講者の先生達への見守り、共感することが、大事な部分とリーダーシップが必要な部分があることを感じたがリーダーシップと言う所で、導いていく力不足を感じている。1年間を通し、講座、演習の中で、与えられた課題について、アドバイザー受講者の先生達が進めていく中で、様子を見ながら課題に添っているか、意見が出やすい雰囲気か、戸惑っているところはどこかを見極め、2年目の私たちも主体的にわかりやすい方法や、分類の仕方など提示したりしてスムーズに進められるようする事。これまでの経験を生かし伝えながら一緒に学びを深めることができた。
- ・自園では、各クラスの園内公開保育での話し合いをしたり、各期の事例の話し合いをした。幼稚園、こども園での保育を見たり、学んだことをもっと伝える必要を感じた。

(3) これから…

- ・奈良市のカリキュラムをもっと理解し、自分のものにしてこの1年での学びを、周りの身近な人に伝えわかってもらえるよう発信力を持っていくと共に、幼稚園、こども園、保育所が、情報交流をし、奈良市の保育向上に向け繋げていけるように力をつけていきたい。

3) 幼稚園副園長 4年目 幼児教育アドバイザー

(1) 2年目アドバイザー講習に参加し取り組んだこと

① 幼児教育アドバイザー講習受講

ア) 1年目受講者と共に講義、演習に参加する。

- ・ 1年目の受講者が感じている不安や戸惑いに共感でき、それを理解した上で寄り添っていくことの意味を考えることができた。学びの気づきを伝えあい、共有することで幼児教育アドバイザーの役割や意義を伝えられる。
- ・ 今回、1年目受講者に伝えるという役割をいただくことで、カンファレンスの仕方やねらいについて自分自身が学びなおす貴重な機会となった。人に伝えるためには自身の理解が重要でその点において、2年目幼児教育アドバイザー自身も繰り返し学びを深める機会となり、個々のスキルアップに大変重要な機会を得たと感じている。講義を終えての気づきとして、幼児教育アドバイザーとして理論を伝えることの重要性と共に、自分が行ったカンファレンス等の経験の中からの学びを伝えることも、参考になると感じた。

イ) 1年目受講者に対して昨年度の経験や実践について情報提供、助言を行う。

- ・ 1年目受講者と思いを共有しながら学び合えることが幼児教育アドバイザーとして学んでいく意欲につながった。

② 幼児教育アドバイザー活動実習…自園での実習、園外での研修会等の実践上の指導助言

ア) 園内研修会での進行

イ) 日々の保育の指導助言

ウ) 事例の読み解き、研修参加、カンファレンスの進行

エ) 園の実践研究における指導、助言

(2) 実践後の学びと評価

実践の中で、昨年度からの学びを踏まえて自分なりに課題や目当てを持って取り組むことができた。その振り返りを他のアドバイザーと語り合う中で、次の方法を自分なりに考えたり、課題意識を持ったりすることができた。

(3) 成果と課題

- ・ 1年目夢中で取り組んできた研修を終え、今年度は、園内外で、実際に指導助言を行い活かしていくことができた。そこで感じた具体的な戸惑いやわからないことについて、1年目や2年目のアドバイザーと共に思いや意見を出し合い話題にできたことが、次の取り組みの方策を考えたり気付いたりすることにつながった。共に幼児教育アドバイザー講習受講者として研修してきたことを振り返りながら、共有することが学びにつながる機会になり、幼児教育アドバイザーとして実践していく意欲がうまれた。
- ・ 幼児教育アドバイザーとしての自覚と責任を持って、保育者に対する助言や感じたことを自分の言葉で伝える日々の営みの中で、保育者の思いを聴いたり、共にアイデアを考えたりして一緒に保育を創り出す喜びを感じることができた。そのことが保育についてもっと知りたい、学んでいきたいと思う気持ちにつながった。保育をする保育者と一緒に保育について話をし、思いに共感し、共有していくことが、個々の資質向上への原動力となると感じている。そのきっかけを与えていくのが幼児教育アドバイザーとして求められていることなのではないか。
- ・ 今後継続して幼児教育アドバイザーとして取り組んでいく中で、常に一人一人の幼児教育アドバイ

ザーが新たな気持ちで取り組んでいけるようにしていくことが重要であり、課題になると感じている。2年目幼児教育アドバイザーとして参加した今年度の研修の中で、アドバイザー同士で高まり合うことができ、自信ややりがいにつながった。取り組みについて共有する機会を持ちながら、引き続き、それぞれの幼児教育アドバイザーが研鑽を積み、刺激を受け合い、その姿が他の保育者のモデルとなるような取組にしていきたい。

4) こども園副園長暦2年・幼稚園副園長暦2年目幼児教育アドバイザー

(1) 目的設定

- ① 幼児教育アドバイザー1年目受講者への助言の在り方を探る。
- ② 自園実践研究の推進、園内研修の方法について探る。
- ③ 2年目幼児教育アドバイザーの役割について探る。

(2) 実践

〈目的1〉 1年目受講生への助言の在り方を探る。

① 事例研修会の進行について

- ・1年目受講者及び担当副園長に事例研修会の進行・事例の読みとき方について、資料を作成し、具体的に示す。

【振り返り】

- ・事例の読みとき方についての資料があることで、初めて経験する人も流れをつかみやすかった。経験者が少ない場合、基本的な手引きのようなものがあると理解、実践がしやすいことに気付いた。

② 奈良市立こども園カリキュラム見直しについて

- ・幼稚園教育要領・保育所保育指針改訂案等、5歳児の終わりまでに育ってほしい姿について、1年目受講者と共に奈良市立こども園カリキュラムと照らし合わせを行う。

【振り返り】

- ・自分自身が1年目に学んだカリキュラムについての知識を1年目受講者に伝えるとともに、照らし合わせる方法について助言、提案を行う。2年目として1年目受講者が主体的に進行できるようにするための助言の方法について学ぶことができた。

〈目的2〉 自園実践研究の推進、園内研修の方法について探る。

- ・研究主題について、職員間での共通理解を図るため、話し合った内容をまとめ、提案を行う。事例研修では、奈良市立こども園カリキュラムと実践を結び付けた研修を行う。
- ・園内研修会では、一人一人の意見を反映できるように、ポストイットを利用したカンファレンスを行う。

【振り返り】

- ・教育の質の向上のためには、職員間で話し合うことが大切であると感じていたため、事例研修等の機会を活かして、話し合いを持つ。研究主題について話し合った内容については、職員間で共通理解しやすいように図等でまとめ、提案しながら話し合いを進めるようにした。また進行においては、焦点を絞ること、実践とカリキュラムを結びつけること、実践者に問いかけたり、思いを十分に聞いたりすることに進行の重点を置き、実践者自らが主体的に考えられるようにした。

〈目的3〉 2年目幼児教育アドバイザーの役割について探る。

- ・自園、市研修会等で、研修を企画、運営する。
- ・私立保育所への訪問を通して、市立園以外へも自分の学びを伝える機会を持つ。

【振り返り】

- ・公開保育、事例研修会等において、幼児教育アドバイザーとしての経験を活かしてカンファレンスの進行等を行う。進行の方法について、実践を通して、周りの人に伝えることができたのではないかと思う。
- ・私立保育所への訪問は、園の雰囲気、研修体制等、新たな気付きがあり、自分自身の刺激となった。
- ・2年目幼児教育アドバイザーとして自身の経験を様々な機会や場で伝えていくことも大切な役割であることに気付いた。

(3) まとめ

1年目は、様々な講習・実践により基礎となる力をつけることができた。2年目は、その基礎となる力を活かすことが求められた。2年目として自分なりに考え、実践できたのは、講習後のフィードバックを通して、自分自身の実践を常に振り返った結果であると考え。目的を持ち、実践する。そしてそのことについて振り返り、次の課題を見つける。このような力を2年間の幼児教育アドバイザーの経験から身につけることができたと思う。

今後は、この経験をより広く伝えるために、自らの実践を深めていきたい。

IV 評 価

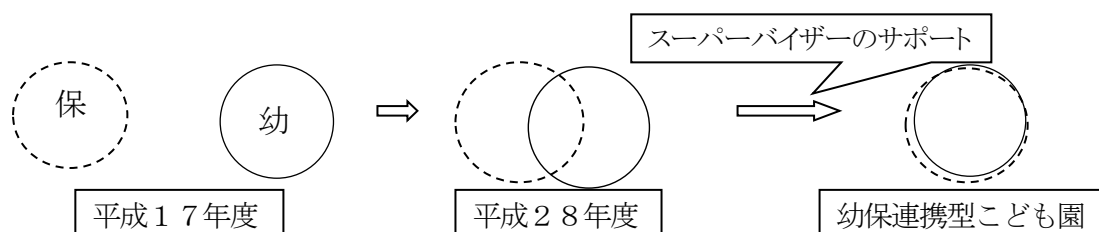
1. スーパーバイザーの役割と評価

1) 行政職スーパーバイザーの役割と評価

(1) 幼保連携型こども園への再編・移行に向けての行政職スーパーバイザーの役割について

幼稚園と保育所の実践者が、幼保連携型認定こども園で共に、乳幼児教育・保育を行うようになってきている。奈良市においては、平成17年に文部科学省と厚生労働省の「総合施設モデル事業」を受け、幼稚園教諭と保育士の教育・保育観の違いがあることがわかった。その後、奈良市では「幼児教育の改善・充実調査研究」の委託を受け、大学の先生を中心に研究をしていく中で、幼稚園教諭と保育士が幼児の遊びや行動の見取と評価の技能を高め、教育・保育観の共有を行ってきた。

この10年間に、奈良市立こども園カリキュラムを策定し、公開保育や事例研修等の研修・研究を共に進めてきたことで、下記のように、遊びの見取りや捉えが重なってきている。しかし、幼稚園と保育園を再編して幼保連携型こども園に移行をする園がさらに、重なって一つになるには教育と福祉の細かな違いがあり、行政職スーパーバイザーが両方の間を調整する役割を担う必要がある。



また、奈良市のこども園の仕組みを理解して、クラス担任と長時間担当(2号・1号の預かり保育担当)の職員が変わり、連携をしながら教育・保育を進める仕組みの構築を目指している。一日の流れを大切にしてきた保育所では、学校教育の時間と保育の時間で職員が変わることや、教育と保育の違いなどについて職員の意識の変革が難しい状況がある。

奈良市立こども園カリキュラムは、乳児と幼児のカリキュラムに分けて策定している。また幼児のカリキュラムについても学校教育時間のカリキュラムと長時間保育のカリキュラムに分けて策定している。それぞれの担当が計画を立てると共に、連携を含めて行政職スーパーバイザーのサポートが必要である。サポート体制としては、幼稚園の経験があるスーパーバイザーと保育所の経験があるスーパーが一緒に行動しサポートすることでお互いの理解が深まる。

(2) 幼保連携型こども園への行政職スーパーバイザーの主なサポート内容

- ① 幼保連携型こども園について、法律、奈良市の仕組み等について、職員に説明。
- ② 奈良市の仕組みに伴って、担任と長時間担当、子育て支援担当等、役割が担当として行うことになる。担当の仕事内容の説明とそれに伴う連携や会議をどのようにしていくかについての指導。
- ③ こども園への移行に伴う保護者からの質問への対応。
- ④ 移行に伴い、教育と保育の環境違いや保育内容の指導。

2) 園長職スーパーバイザーの役割と評価

(1) 他園での実習について

他園での実習では、スーパーバイザー(園長)を配置した。1年間の調査研究について事後アンケートをとり、次のような意見や評価を得た。

①事例研修会でのスーパーバイザーの役割

- スーパーバイザーが事例研修の話の内容に加わることでなく、アドバイザーの進行の仕方、要点の絞り方、意見の集約、話しやすい雰囲気作り等の姿を客観的に読み取ることが必要であると思われる。そこで、アドバイザーがどのように進めているのか、何を伝えようとしているのか、何に困っているのか、何がよかったのかに気付き、次の機会にどのような視点で実践すればいいのかと助言する役割を担えばいいのではと思われる。そのため、アドバイザーと事例研修後に話し合う時間があればと感じる。
- 今年度はアドバイザーの事例についてのグループ討議の進め方を見守り、評価した。主に自分のグループのアドバイザーを担当し、評価や気付いた点を直接伝える機会も持てた。

②こ幼保合同研修会でのスーパーバイザーの役割

- アドバイザーが研修会の運営を行う場合、実践している途中でも、次の行動を考へることや、気付いたらすぐに実行できるように、その都度声をかけ、気付かせるようにする。また、カンファレンスへの取組では、何について話し合いたいのかについて、ポイントとなるところはどこかとアドバイザーと話し合い、カンファレンスを安心して進められるようなヒントを伝える役割があると考えられる。
- スーパーバイザーとしては、事前のアドバイザーの先生方の打ち合わせの場に於いて説明、助言等を行った。

(2) 幼児教育アドバイザーの育成について

①幼児教育アドバイザーの役割について

- 幼児教育アドバイザーは、若手にアドバイスをする立場になることで、自らの研鑽にもなり、若手の教員等からは身近に目標となるアドバイザーがいることで、「あの先生になりたい」と思える役割や存在は大きい。事業の中でのカンファレンスや運営をすることで、それぞれの園での研修の要になると思われる。
- それぞれの現場で日常の実践の中でのアドバイスや工夫などの助言、カンファレンスの場に於いてカリキュラムとの整合性を基本にした討議の論点や方向性の整理、指導案への助言の他、現場での悩みの相談など、実践を支える存在である。
- 奈良市立こども園カリキュラムの理念と内容に関する専門的知識を身に付け、市内の実践者に広げようようにすること、また、学ばれたことをもとに自園における実習で、園全体の実践者の資質向上につなげていくようにすること、そのためにアドバイザーは試行錯誤しながら園内研修を企画運営し実施すること。研修を積み重ね、奈良市立こども園カリキュラムや実践に対して教育・保育実践者の意識変革につなげること。

②今年度の幼児教育アドバイザーが育ったと思う点

- 様々な事業に運営からかかわっていく経験を積めることで、自園でも研修の場や他の事業計画も自ら進んで立案できるようになったのではないかと思える。
- カンファレンスの数多くの経験が、実践内容をよく読み取ることにつながって、若手の実践者へのアドバイスが自信につながっている。
- 講習の中に各要領の改訂について学ぶ機会を作っていただいたことで、これからの幼児教育の流れをより大きな視点で捉え、今後の方向性につなげていくことができた。

- 幼稚園・こども園・保育所から集まり、様々な活動を通して、お互いの立場を越えて指導者の視点での意見交換ができたことは、今後生かしていけると思う。
- 最初に一年の計画がきちんと立てられ、示されていたので見通しをもって研究を進められたのではない。園務に追われる中での研修は過酷であったようにも思われるが、目標があってこそ進めていくことのできた研修だと感じた。研究集会等の運営面でも役割分担され、先生方の資質向上と専門性が高まった研修だったと実感できた。

(3) 今年度の調査研究について

①今年度の取組について良かった点

- アドバイザーだけの実践や研修ではなく、他の研修を活用して、同じ実践をアドバイザーではない他の副園長も行っていることで、次年度にその副園長がアドバイザーになった場合、当初より、不安なく実践していける機会をつくったのではないかとと思われる。
- 幼稚園教育要領や保育指針などの改訂に向け、国の動向など学識経験者の講義を聞くことができ、奈良市こども園カリキュラムに反映できる。また、事例研修報告会では事例の読み解きを積み重ね、実践者にアドバイスをすることでアドバイザー自身の力の向上と、実践者の事例を書く力（記録すること）の質の向上につながったと思われる。
- 昨年度育成された二年目の幼児教育アドバイザーの働きは大きく、一年目のアドバイザーをサポートしていた。調査研究を二年間継続されたことで人材育成を図ることができ、また、研修体制も構築できたと思う。一年目のアドバイザーは、昨年度のアドバイザーの動きを見ておられたこともあり、取組が非常に前向きで意欲が感じられた。

②取組の課題と今後の展望

- 事業の計画は段階をおって行われていたが、携わっている園は事業の内容の理解はできているが、すべての所属では今何が行われているかがわかっていなかったのではないかとと思われる。事業内容の進捗状況を図等に表わし、その都度広めることも必要ではないだろうか。
- 今年度は公開保育・事例研修を中心にアドバイザーの取り組みがすすめられてきましたが、事例研修については研修の進め方が複雑で、選んだ事例の意見交換までに話し合いのポイントを定める時間も短い等、アドバイザー育成に向けては不向きだったのではないかと思います。今後は幼児教育アドバイザー講習とこども園会の事例研修・公開保育部会との連携で、より力ある指導者の育成につなげていっていただければと思う。

3) スーパーバイズ（面接）

(1) アドバイザー受講者の変容と評価

		アドバイザー				スーパーバイザー	
		自己申告評価				面接	園訪問
		カリキュラムの理念と内容に関する専門的知識	実践上の課題に応じて指導・助言する能力	保育者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力	実践研究を推進総括する能力		
A 保育者	1回目	5.2	5.1	4.1	4.5	5.1	7
	2回目	5	4.2	3.6	3.5	6.6	
	<p><自己申告評価より> 実践者の思いを引き出し、それを踏まえ、カリキュラムや指導計画とも照らし合わせたアドバイスの難しさを感じている。「間違っていないか」「これはどうだろう」と悩んだり不安になったりする。アドバイザーの仲間と議論できたことは、大変学びになった。</p> <p><スーパーバイザーより> 自己評価が1回目より下がっている。自分自身経験も重ね自信もあつたが改めて勉強をすると理解できてないと感じたようだ。兼務園長でもあり相談することも出来ず、悩んで取り組んでおられた様子が伺えた。</p>						
B 保育者	1回目	2.5	2.8	2.8	2.5	3.3	6
	2回目	7.8	8	7.5	7	6.6	
	<p><自己申告評価より> カンファレンスの進行や統括について参観者から意見を引き出し、時間内に焦点を絞り意見を統括するのは難しい。気付いた事やアドバイスをその都度行うことは、できるが園全体に対する課題や取り組みについての研修会の企画など難しさを感じている。協議の柱を絞り対案等が出しやすくするために自身がカリキュラムや子供の発達についてより学ぶ必要がある。</p> <p><スーパーバイザーより> 始めは講座で受講した内容を自分で理解し進められるように研究をどのように進めるか悩んでいた。何を園全体で共通理解して、どの様に議論をして記録を取るのか、経験が乏しいため難しい状況であった。しかし園内での先生方の教育観や価値観が違う中で議論の大切さや先生方の意識が向上するよう幼児教育アドバイザーとしての意識が高まった。</p>						
C 保育者	1回目	4.2	4.8	4.3	4.8	8	7
	2回目	5.2	5.1	5.2	5.3	7.4	
	<p><自己申告評価より> カリキュラムの解説において「幼児期の教育」、「幼児期の長時間保育」、「特色ある活動」においては少しずつ理解することができてきたが、「乳幼児のカリキュラム」が勉強不足。事例研修や公開保育のカンファレンスを進める中で、幼児教育アドバイザー研修の講座で学んだことを生かすことができたと感じた。幼児教育アドバイザーは教えないといけないのではという思いがあつたが、自分の資質向上になり、園に返すことができると感じた。</p> <p><スーパーバイザーより> 新しい幼稚園教育要領改訂のことを頭において、カリキュラムとの整合性を見て前向きに取り組んでいる。1回目2回目と同じ先生の面接をさせていただいたことで、その先生の成長を実感することが出来た。幼児教育アドバイザーとして学ぶ中で、幼稚園・保育所・こども園の職員が、一緒に同じ目的で意見を交わしたり交流したりできたことで理解し合い学び合うことにつながったと感じていた。</p>						

(2) 考察

①自己評価から

A保育者の自己評価は1回目の評価より、2回目の評価が下がっている。B保育者は1回目の評価が低い評価になっているが2回目は高い評価を付けている。

これは、下記の表のようにA保育者は、カリキュラムを自分で少しは理解していると思っていたが、研修を受けることでさらに深く知り、実践と照らして考える段階に進み自分はまだ、力がついていないと判断し評価が低くなっている。段階が上がっての評価と捉えられる。B保育者は、今までカリキュラムについての理解はできていないと評価していたが、研修を受けて学ぶことで多くの事を知り理解が深まったと評価している。2回目の数字だけを見るとA保育者は下がり、B保育者は上がっているようになるが、スーパーバイザーの面接や園訪問での評価から見ると、A保育者は次の段階に視点を進めていると捉えることができた。

(自己評価の平均)

3段階

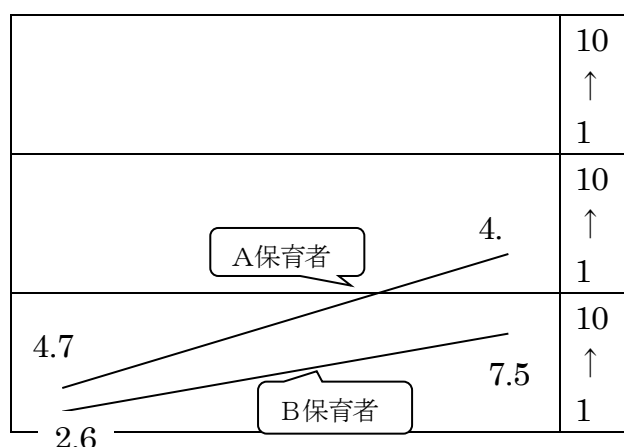
園全体を見て、カリキュラムの管理ができる。

2段階

カリキュラムを理解し実践と照らし合わせて指導できる。

1段階

カリキュラムの内容の理解ができる。



②スーパーバイザー面接から

スーパーバイザーが各アドバイザー受講者の面接をする際の評価の視点や指標の基準について、話し合いができていないことから、個々のそれぞれの基準の評価となっている。そのため、C保育者のように、1回目の面接で、園での取り組みを聞いて、高い評価になり、2回目では、実践を見ての判断では評価は下がっている。本人の自己評価では理解が深まり、力がついてきたと評価は高くなってきている。スーパーバイザーの園訪問の評価も高い。このことから、1回目と2回目の面接のスーパーバイザーが異なることで、視点の違いに良い面もあるが、変容が見えにくい面もある。

面接の前後に打ち合わせを行い、評価の基準や面接から見えた成果や課題をスーパーバイザー同士で共有し、サポートの内容を明確にしていくことが必要である。

③行政職スーパーバイザー園訪問から

1回目の面接が終わってから園訪問を開始した。園の訪問は1回である。面接でアドバイザー受講者から、園の状況を踏まえての悩みや保育指導の在り方の難しさについて聞いているが、スーパーバイザーの中で情報交換ができていない事やアドバイザー受講者の悩みに対応してスーパーバイザーがサポートしながら進めていく体制が弱い。評価のための園訪問ではなく、アドバイスとしての園訪問が必要であったと考える。

園の状況によって、対応が異なることからスーパーバイザーが、解決していくためのアドバイスが必要である。そのためには、今後、情報の収集と実践に的確なアドバイスできるようなスーパーバイザー（行政・園長）自身の研修が必要である。

④面接でのスーパーバイザー（園長）の意見

- ・面接では、幼児教育アドバイザーがどんなことに悩みがあって、どんな課題があるのかを把握して、適切なアドバイスをすることが大切であると考え。どんなところに困っているのかを聞き出しながら、自分の経験を交えてアドバイスできるように心がけた。
- ・行政職スーパーバイザーの先生が主に進めて下さり、取り組みの経過や現在の状況、悩み等を聞き出し、それに対しアドバイスをされる中で、研修会に於いての姿等、自分の把握している内容を添えさせていただきました。
- ・今年度のような“スーパーバイズ”という形での研修・面接が入り、学識経験者や園長職・行政職のスーパーバイザーから角度を変えた視点からの助言は、遭遇された課題への方向性やいろいろな方法を具体的に知ることができ、副園長先生自身の確認・安心にもつながり、幼児教育アドバイザーとしての成長につながったのではないのでしょうか。スーパーバイザーとしても一人の先生（アドバイザー）が課題を克服し自信をもって成長されていく姿を見つめることが出来ました。学識経験者の指導助言を個人的に受けることが出来る“スーパーバイズ”は幼児教育アドバイザーにとって貴重な経験だと思いました。

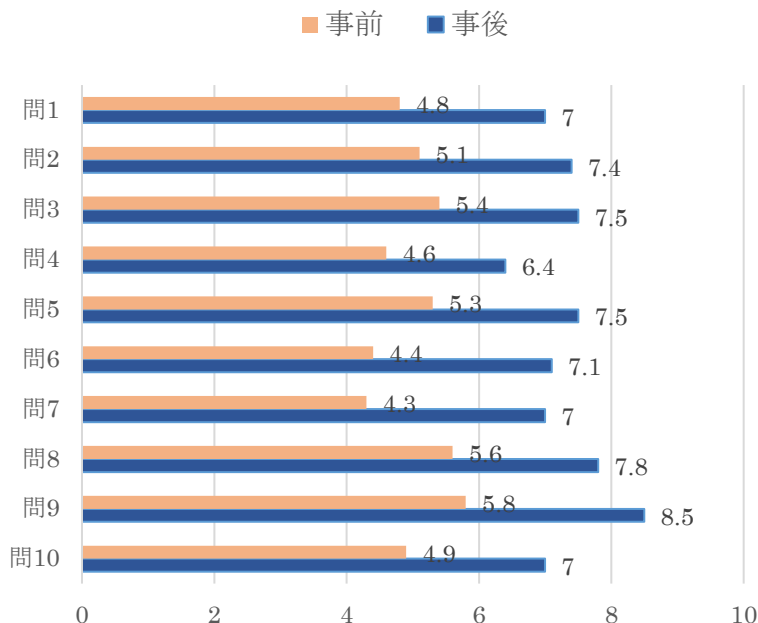
(3) 成果と課題

- アドバイザー受講者の自己評価と面接、園訪問をして評価をしていくことで、意識の変容があきらかになり、評価に表れてきている。研修を受け、仲間と議論したり、スーパーバイザーと話したりする中で、アドバイザー受講者自身が自信をもっている面と不安な面があることがわかり、努力しようとする姿につながった。
- アドバイザー受講者の意識の改革にも、段階があることがわかった。アドバイザー受講者本人の今までの経験や価値観で変容の在り方に違いが出てくると考えられる。スーパーバイザーはその変容を見抜いて、アドバイスしていくことが、本人の意欲につながることをわかった。
- 園訪問では、アドバイザー受講者と管理職との関係も理解をしていく必要があると感じた。アドバイザー受講者を指導する時間、管理職を含めて指導する時間を必要に応じて取り入れていくことが必要である。
- 幼児教育アドバイザーとしての力量は、園訪問をする中で研修を受け、理論的なことは理解できてきている。しかし実践とつなげて、評価し、保育を変えていく力量には至っていない状況である。保育者の思いや考えを聞きながら、見通しを持ち保育の質をとらえ変えていくためのスーパーバイザーとしての役割が必要であることがわかった。
- スーパーバイザーの評価の視点や基準、情報共有などができていない中での評価となった。1年間を通して幼児教育アドバイザーとスーパーバイザーが共に活動しサポートに入るか、もしくは、スーパーバイザー同士の打ち合わせを行い、成果と課題の共有が新たなサポート体制の構築につなげていくためには必要不可欠である。



4) 幼児教育アドバイザー所属園による評価

問1	職員と教育・保育について(こども園カリキュラムを基として)の話し合いの場をもっている
問2	園職員と保育の振り返りや指導をしている
問3	職員は、アドバイザーに日々の保育の中で相談をしている
問4	指導計画、実践記録等の作成における指導や評価をしている
問5	実践事例について園内研修の場を持っている
問6	園内において研修の企画、進行をしている
問7	研修での学びを園内で話題として取り上げている
問8	園職員とコミュニケーションをとっている
問9	アドバイザー自身が自己研鑽に努めていると感じている
問10	幼児教育アドバイザーとして実践研究を進める中で園の保育者にも影響を与えたと感じる



調査研究の終盤にアドバイザー受講者の所属園長へのアンケート調査を実施した。

事前事後の差が特に大きかったこと

- 問6 (研修の企画運営)
- 問7 (研修の学びを園内に広める)
- 問9 (自己研鑽)

全体に評価が高かったこと

- 問8 (園職員とのコミュニケーション)
- 問9 (自己研鑽)

上記の質問項目について以下のような意見や評価もいただいた。

- (問1) ・年度当初アドバイザーになった際は不安な様子であったが、現在では、カリキュラムを見ながら実践者への指導助言にあたる様子が見られるようになった。
 - ・常にカリキュラムを意識しながら実践について話し合うようになった。
- (問2) ・実践の場面を取り上げ、具体的に話し合う機会を持つようになった。
 - ・日常的に各クラスに入り、実践指導をし、必要に応じてアドバイスしている。
 - ・気付いたことはすぐに指導している。
 - ・担任から相談されると、実践内容に関しての指導助言を積極的に行おうとしていた。
- (問3) ・アドバイザーがしっかりと受け止めてくれるので、職員は気軽に相談している姿が見られる。
 - ・実践者の経験年数によって、相談の回数は違うが、「一緒に考えよう」というスタンスで対応していた。
 - ・些細なことでも気軽に声をかけ、相談している。
- (問4) ・指導には一生懸命取り組んでいるが、評価を次に生かすことに関しては、少し課題が残ると感じる。
 - ・実践の場面をとらえながら、各実践者と共に考えていた。
- (問5) ・持ち寄った事例を読みあわせ、それぞれの意見を出し合う場をもった。
 - ・回数を重ねるごとに、参加者の意見を引き出しながら進められるようになってきた。

- ・担任の実践事例を園内の研修で読み解きしながら、より読み手に分かる記述の仕方や環境構成・援助について指導ができた。
- (問6)・研修の内容により、リーダーシップをとって進行している。
- ・園内研修のカンファレンスにおいて、幼児教育アドバイザー講習での経験を生かして、実践者から意見が出やすくなるような工夫をしていた。
- (問7)・研修してきたことで、他の職員にとって参考になる資料は、配布して説明してくれている。
- ・自分が学んできたことは、会議で職員に伝える場を持っている。
- (問8)・話しやすい雰囲気づくりを心がけ、教員一人一人の思いを丁寧に聞き、共に教育・保育について考えようとする姿勢が見える。
- (問9)・基礎知識もある上に常に前向きに学ぼうとしている。
- (問10)・アドバイザーからの発信で、園内で教育・保育について考える機会が増えた。
- ・解説本だけでは理解が難しい内容も直接アドバイスがもらえ、実践者には安心感があった。
 - ・園内研修や日々の振り返り等において、アドバイザーとしての研修で学んだことを生かし、適切なアドバイスをしてくれるので、園の実践者の力量も高まることができた。

このように、年度当初と年度終わりとは、所属園長の評価の値は大きく伸びている。アドバイザー自身の自己評価は、事前事後の差が小さかったが、その姿を側で日々見守ってきた所属園長は、成長していると評価している。また、アドバイザー受講者の資質向上だけでなく、園内の教員にも刺激を与えたり、学びを広げたりしている姿が所見からうかがえる。アドバイザー受講者自身も、「幼児教育アドバイザー」であるという自覚をもって、発信しようと意識したと考える。学びを広げる体制は、自園でも着実に根ざしは始めている。



2. 外部評価

1) 先進地視察

福井県では、幼児教育研修システムの構築「学びをつなぐ希望のバトンプロジェクト」として、文部科学省の研究委託事業を受け、[学びに向かう力を育成する]こと、[県内の保育所、幼稚園、小学校の先生が学び合い、実践力を高める]などをねらいとし、市町幼児教育アドバイザー、園内リーダーの育成・研修を深められている。

1回目 視察園 福井県「鯖江市立ゆたかこども園」 園長 長谷川 とよ子
鯖江市上野田町 2-9 Tel 0778-62-1680

日 時 平成28年10月7日(金)

参加者 幼児教育アドバイザー 2名 事務局 1名

2回目 「学びに向かう力」の育成 一遊びの中の学びから主体的な学びをつなぐ
フォーラム 参加

場 所 福井県立大学 交流センター

日 時 平成28年12月26日(月) 参加者 幼児教育アドバイザー6名

<アドバイザーの感想>

- ・福井県の幼児教育アドバイザーシステムは、市町幼児教育アドバイザー（退職園長・園長・主任・主幹教諭がペア）が、県内の市や町の各園に行き、遊びを通して学ぶ子どもの姿を見取り、園に伝えるなどの現場に対する支援、幼児教育の水準向上をめざしている。小学校への発信、保育所、幼稚園、こども園、各園の園内リーダーがいて、園で協働して、学びに向かう力の育成、園内研修・研究の活性化、保護者への発信等、それぞれの立場からの、幼児教育向上への取り組みが構築されている。
- ・公開保育で良かったところや次につながるヒントとして話し合いをし、保育の質の向上を意図している。遊びと子どもの姿から、どのような学びがあったのかを話し合う場にすることが大切。先生たちが見えていない学びについて幼児教育アドバイザーが助言することで、遊びの中で子どもにどのような学びをしてほしいのか、何が学びとなるのかを意識しながら、遊びを考えていける機会になるのではと感じた。
- ・幼児教育アドバイザーは、保育を参観する視点をしっかりと持ち、的確な指導助言を行うことで、担任の先生は悩みを解決できたり、明日に向けての新たな一歩を踏み出せたりする。その為にも、視点を持って参観することや、そこから子どもの育ちを的確に捉えるスキルを付けていきたい。
- ・幼稚園側から小学校につながるアクティブラーニングについて考えるだけでなく、小学校教員側からも、小学校の学習環境の中で進められるアクティブラーニングについて話し合い、互いの立場や意見を聞くことで、小学校の様子も分かり、小学校への発信、園・職員と信頼関係づくりができていた。

<考察>

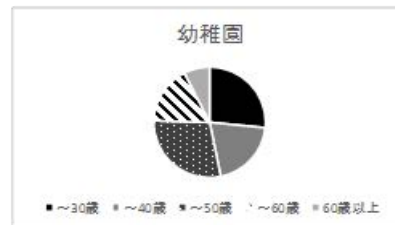
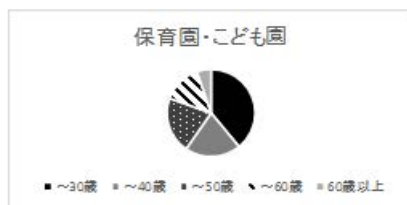
幼児教育アドバイザーとして、同じ目的をもつ先進地の取組内容を知ることによって、幼児教育アドバイザーの役割を再認識し、今後の展望が持て、自身の意欲の高まりにつながった。

2) 奈良市私立園の実態調査と園訪問

(1) 奈良市私立幼稚園・こども園・保育所の状況

<アンケート調査結果>

	～30歳	～40歳	～50歳	～60歳	60歳以上	計
保育園・こども園	120	63	64	44	16	307
幼稚園	25	19	27	16	7	50



		園		国・各自治体		保育会等		民間企業		その他	
		回	人	回	人	回	人	回	人	回	人
保育園 こども園	保育指針等	19	96	20	25	31	30	5	18	0	0
	実証等	24	96	9	12	17	37	10	16	60	15
	食育等	41	167	34	47	4	7	7	9	3	22
幼稚園	保育指針等	6	13	0	0	6	21	0	0	0	0
	実証等	8	37	2	4	8	32	9	16	0	0
	食育等	13	39	0	0	20	81	5	26	0	0

<アンケート調査から>

①職員の雇用の状況

保育者の人数は、正規職員以外とその他（パート）の人数を合わせると保育所・こども園では、41.9%、幼稚園では56%を占めている。特に、その他（パート）で雇用されている方が多い。

②教育・保育者の年齢構成

全体でみると各年齢の先生方が入っており、経験の浅い先生やキャリアのある先生などバランスが良いように捉えられるが、個別の園で見ると、経験の浅い先生が多く入っている園もある。

③研修参加の状況

保育所・こども園では、園内の研修や各団体が実施する研修には出席しているが、保育指針やカリキュラムなどの理論の研修より、実践や食育などすぐに生かせる研修の参加人数が多い。

幼稚園では、実践の研修を重要視し、幼稚園教育要領やカリキュラムなどの研修の参加は少ない状況にある。

④園内の研修の企画・運営は、全ての園が園長、副園長、主任が行っている。

<考察>

○ 各園、パートの先生が多いことは、会議や研修には参加ができていないことが予想される。また、保育内容について、カリキュラムや捉え等について共通理解していく時間も難しい状況であるのではないかと。しかし、すぐに実践に活かせる研修なら、伝達がしやすく保育をしながらでも学び合うことができるので、参加しやすくなってきている。

○ 経験の浅い保育者が多い園は、保育指針や幼稚園教育要領等の研修よりも、すぐに保育に活かせる研修を重視している傾向にあるとともに、その研修内容を各園で伝達をしても、内容を理解して他の保育者に説明ができにくいと考える。また、保育所・こども園は、制度もかわり幼保連携型となるので教育・保育要領となり、新たな施設となることから、保育や教育の捉えにかかわる研修にも参加している様子が伺えた。

経験のある先生や副園長や主任が理論的な研修に参加し、園内の研修を企画していくことが必要と考える。

(2) 私立園への啓発と連携

奈良市の全ての子供の健やかな成長を考え、より質の高い保育、教育をめざして、公立と民間園が共に、年数回の研修ができるように私立園にも案内をしてきた。しかし、教育・保育内容については、議論を重ねたり、情報交換したりする機会はなかった。今回この調査研究の中で、私立園と共にアドバイザーを養成したり、私立園にスーパーバイザーを派遣したりしながら、情報交換やより質の高い教育・保育について議論していきたいと考えている。

1年目の今年度は研修についての実態調査を行い、2年目のアドバイザーと行政職アドバイザーが私立園2園の訪問を行い、実態調査の結果の報告と現在取り組んでいる調査事業についての説明等、次年度の取組についても共に研究を進める方向性を示し、ご理解を得た。

(1) 極楽坊保育園（定員300名）

日時 平成29年1月10日 13:30～14:30

場所 極楽坊保育園会議室にて

参加者 園長、副園長、乳児主任

訪問者 行政スーパーバイザー、2年目幼児教育アドバイザー

(2) 認定こども園こだま保育園 (定員105名)

日時 平成29年1月19日 13:30~14:20

場所 こだま保育園職員室

参加者 園長、副園長、主任

訪問者 行政スーパーバイザー、2年目幼児教育アドバイザー

(3) 学校法人ひかり学園ひかり幼稚園 (定員210名)

日時 平成29年1月19日 13:30~14:20

場所 こだま保育園職員室

参加者 園長、副園長、主任

訪問者 行政スーパーバイザー、2年目幼児教育アドバイザー

【1】内容

—極楽坊保育園—

(報告)

- ▶ 本事業について奈良市の取組等の説明をする
- ▶ 2年目幼児教育アドバイザーより、役割や具体的な取組内容について説明する

(情報交換)

- ・奈良市の幼児教育アドバイザーの4つの資質、能力の話から、奈良市のカリキュラムの理解については、私立園として独自の保育内容がある為、理解し、実践していく事は難しいとの意見が聞かれた。事例、カリキュラム、記録についての大切さから、市としての日々の記録の方法などの質問がある。

—認定こども園こだま保育園—

(報告)

- ▶ 本事業について奈良市の取組等の説明をする
- ▶ 2年目幼児教育アドバイザーより、役割や具体的な取組内容について説明する

(情報交換)

- ・調査研究の主旨、取組を伝える中で、市として行っているステージ体制の研修のねらいと結びついたとの意見があった。
- ・自園の方針、研修体制、私立園間の交流等、私立園の状況について説明を受ける。

—学校法人ひかり学園ひかり幼稚園—

(報告)

- ▶ 本事業について奈良市の取組等の説明をする

(情報交換)

- ・私立幼稚園の研修実施状況と本事業の実施内容について情報交換を行なう。
- ・本市の調査研究について、次年度の取組として可能な連携方法について検討する。

【3】考察

- 私立の保育所、こども園、幼稚園を訪問し、幼児教育アドバイザー育成プログラムを伝えることで、研修会には参加し、企画等も共にできる体制が構築できればという意見が聞かれ、公立、私立が幼児教育を共に考えていく必要性は強く感じておられた。
- 私立園のアンケートを基に2園の研修体制の例を話した中では、実践の振り返りや事例など保育内容の研修の必要性を強く感じながら、保育所、こども園の職員人数、勤務体制から、研修補償、時間の調整が難しい中で行われていることが分かった。
- 時間調整の難しいなかで質を高める工夫として、全職員が一人一人の特技を生かし、研修会の企画運営を順番に任せていくなど、職員の意欲を高めるという体制をとられていた。この体制はこの調査研究の「幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質と能力」の3点目、4点目を全職員が行われていることと類似していることがわかった。
- 私立園にも温度差があり、全ての園を巻き込んでいくためには、経験のある先生や副園長や主任が中心となり、各園にできる方法を模索し、保育についての共通理解をすることが必要である。

【4】結果

私立の保育所とこども園については、引き続き調査研究や市が実施する研修に参加、私立の幼稚園は、アドバイザーの研修生として2名参加しアドバイザーの養成にかかわることになった。

このように、市立園と私立園が情報交換し教育・保育について議論し、教育感や価値観をともにしながら議論し広げていく機会として取り組む。

V 総合考察：成果と課題

1. 主な結果

本研究で得られた主な結果は、次の3つであった。

1) 実践現場において4つの資質・能力を効率よく習得する方策の検討

(1) 4つの資質・能力の習得方法：「対話」による学び合いと「実践」を核にした研修

● 対話による学び合い

15回の講座すべてにおいて、実習・演習・ワークショップのいずれかの形態を取り入れ、アドバイザー受講者によるグループ協議を積み重ねた。そうすることによって、アドバイザー受講者自らが獲得した知識を生かしながら、課題や疑問を設定し、答えを探求していくようになった。しかし一方で、4つの資質・能力を満遍なく短期間で習得するために、講習で扱う内容が多く、1つのことをより深め、実践とつなげていくといったことが課題となった。

● 実践を核にした研修：継続的な知識と実践との往還

幼児教育アドバイザー講習で幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質・能力を効率よく、かつ効果的に身に付ける方策として、次の点が明らかになった。いずれにおいても、実践を核に置き、講義等で得た知識を、実習や研修企画という形で実践の場で生かす機会を設けたことが効果的であった。また、その実践の成果を振り返る形で、研究をまとめた。以下、4つの資質・能力ごとに具体的な内容を記す。

①知識 タイムリーな知識提供・グループの協同

4つの資質・能力に関わる知識だけでなく、幼稚園教育要領等の改訂に関わって、国から示された新たな情報も先進的に取り入れ、その時必要な教育・保育者としての知識を得て、広い視野で判断できる必要性についても理解を深めた。今、最も必要だと考えられる知識をタイムリーに提供することで、研修意欲を高めた。また、グループ協議の継続実施により、受講者同士の連帯感を高めながら、研修を進めた。

②実習 知識を実践で生かす機会の提供

講習で得た知識を自園や他園での実習の場で生かし、経験を通して幼児教育アドバイザー一人一人の学びを確かなものにしていくことができるよう、実習内容は、実践事例や公開保育における実践者への指導・助言等、多面的に設定した。理論（知識）と実習（実践）の両面から経験ができるようにすることで、「実習」がさらに現場での「実践」へとつながるものとなる。

③研修 継続的な実践の場の提供、既存の組織との連携

ブロック研修に幼児教育アドバイザーとスーパーバイザーを配置し、年間を通して継続的に行う役割の位置付けを定着させた。「奈良市立こども園会」と連携して、研修や報告会での進行・統括、企画・運営等の役割を担う幼児教育アドバイザーの活動は、学びを広げる役割として、事業内容を含め、市内の教員等にも広く認知されるきっかけとなった。

④研究 実践の振り返り

アドバイザー受講者8名は、研究主題を1つ設定し、年間を通して実践研究を行い、報告書にまとめた。成果物第Ⅲ章がそれである。作成においては、各実践結果を集約し、作成内容を分担する方法をとった。2年目幼児教育アドバイザー4名は、昨年度、それぞれの研究主題に沿った研究論文作成の経験を生かして、視点を共通理解し、個々に成果をまとめる方

法で同報告書を作成した。

(2) スーパーバイザーの組織編成：3者の立場を生かした組織体制

「学識経験者スーパーバイザー」には、その高度な専門的知識や優れた知見を生かして、幼児教育アドバイザー講習の「講義」、面接、事業全体の指導等を受けた。国の動向等を含めた広い視野で幼児教育アドバイザー養成の方向性についても示唆を得た。また、市内の3大学から、複数の学識経験者に10年以上に渡り継続的に事業に参画してもらい、多面的な指導を受けることが可能なのは奈良市の強みである。

「行政職スーパーバイザー」は、本課に所属する退職園長であり、旅費や報償を発生させずに幼児教育アドバイザー所属園に訪問できるメリットがある。このことを生かして今年度は、新たに巡回の役割を位置付け、試行した。継続的に訪問することで、面接で聞き取る内容、対応、アドバイス等が、より受講生に即したものになる等、受講生が抱える課題・疑問・悩みを解消したり、乗り越えたりするためのサポートを充実させることが可能になった。

「園長スーパーバイザー」は、市立の幼稚園・こども園・保育所に所属する現職園長である。園長が副園長である幼児教育アドバイザーと一番多く顔を合わせるのは研修の場である。このことを生かして、市内のブロック研修に園長スーパーバイザーを配置したことで、継続的に研修現場でもアドバイスやサポートを行うことができた。

このように、異なる立場のスーパーバイザーからなる組織を編成することにより、様々な専門性から幼児教育アドバイザーの育成を保障することが可能となった。

(3) 定期的なアンケート調査の実施：成長実感と客観的評価

各講座後にアドバイザー受講者等からアンケート調査を継続的に実施した。その結果、アドバイザー受講者による自己評価が、講習後より実践後の方が評価が高くなっており、実践を通して成長を実感できていることが明らかとなった。

また、事業開始当初と最終時期の評価の差を比べると、アドバイザー受講者の自己評価よりも、スーパーバイザーによる評価の方が、成長差幅が大きかった。このことから、客観的に成長を評価し、サポートするスーパーバイザーの役割の重要性も確認された。

2) 全市の実践者が相互に高まり合う研修体制の構築

(1) 実践から効率よく資質・能力を得るための工夫

「奈良市立こども園会」と連携し、アドバイザー受講者とスーパーバイザーが、「こ幼保合同研修」と「実践事例研修会」に参加した成果として、経験年数や園種が異なる教員等と意見を交わし、幼児の発達に即した援助や環境構成の工夫等について議論を行ったことは、互いの実践を見直して資質向上につながった。これは、第1の目的の4つの資質・能力については、知識を生かして実践した方が効率よく習得できるということが明らかになったと言える。このような研修体制をとることによって、共に刺激し合い、学び合い、高まり合い、実践を核に研修を重ねることの意義を再確認できた。

また、他の教員等や副園長が幼児教育アドバイザーの役割を認識するよい機会となった。特に今年度は、幼児教育アドバイザーと副園長がペアを組んでカンファレンスの進行・統括を行うことで、次の幼児教育アドバイザー育成にもつながった。

(2) 全市の実践者で高まり合う体制づくりの工夫

- ① 本市全域で教育・保育力の質の向上を図るために、「奈良市立こども園会」の研修に幼児教育アドバイザー及びスーパーバイザーを配置した。

既存の研究団体と連携し、幼児教育アドバイザーとスーパーバイザーを配置し、その役割と位置付けを明確にした。幼児教育アドバイザーは講座を受講したことで、「自身の学びをみんなの学びへ」と伝え、広げることを意識して取り組むことで本市の研修体制の活性化を図ることができた。また、研修対象者を私立・国立園に広げ、様々な意見を取り入れ、自身の実践研究に生かした。

- ② 組織の縦と横の関係をつなぐ体制を整えた。

<縦の関係>

他園での研修ではスーパーバイザーの存在があり、進行統括における具体的なアドバイスを受けることで、自身の課題が明確になり、その改善に努めながら経験を積み重ねることができた。この経験が自信や意欲につながり、幼児教育アドバイザーとしての役割を促進的に果たすことができた。

また、「奈良市こども園会」の組織の中に幼児教育アドバイザーを位置づけることで、

奈良市こども園会	⇔	各園	⇔	実践者
----------	---	----	---	-----

 ⇔

幼児教育アドバイザー	⇔	スーパーバイザー
------------	---	----------

と、様々な縦の関係をつなぐ役割を担う効果がうまれた。

他園での実習を通して、幼児教育アドバイザーは、自身の学びを自園の教育・保育の見直しに生かしていくことが今後の課題となる。

<横の関係>

共に幼児教育アドバイザー講習を受講してきた受講者同士が、研修の企画・運営や報告書作成等、様々な場面で同じ目的や課題をもって協同して乗り越えてきたことで、横のつながりが深まった。

また、2年目幼児教育アドバイザーは、自身の経験を伝え、時にはアドバイスをして受講者を支えてきたことで、育成の効率化を図り、2年目経験者としての役割を見出すことができた。

すなわち、アドバイザー受講者を育成するために、2年目幼児教育アドバイザーの存在を生かして共に支え合い、学び合える横の関係を強化した。さらにその幼児教育アドバイザーをサポートするスーパーバイザーを配置し、二重に受講生を支える組織を充実させた。

3) 持続可能な研修体制の構築

(1) 協働的な組織体制の構築

研究団体「奈良市立こども園会」の研修体制に、幼児教育アドバイザー活動を位置付け、既存の研修体制と幼児教育アドバイザーの育成プログラムを重ね合わせた協働的な組織体制の構築を下記のように図った。本市は園数が多いため目的に応じて組織を構成してきたが、それらをつないでいくことが幼児教育アドバイザーを生かした質の向上に有効であり、持続可能な研修体制の構築にもつながることが分かった。

奈良市立こども園会への導入と協働体制の確立

<組織全体>

今年度、奈良市こども園会が予定していた研修計画に、本事業の計画と兼ね合わせて実施し、研修内容を進化させた。この試みが、行政と任意団体との連携を強化につながり、幼児教育アドバイザーの活動を定着させることが可能となった。

<ブロック研修>

市立園51園を4ブロックに分け、研修内容の充実を図った。また、ブロック内での研修には、各園1名以上の参加を呼びかけたことで、園種の違いや規模の異なる園への研修保障につながった。また、研修現場で幼児教育アドバイザーと市の教員等が共に研修を行うことで、幼児教育アドバイザーがどのような活動をして、どのような役割を担っているのか、その認知度は急速に広まった。このことは、各研修後に調査したアンケート結果で明らかにした。

他園で行うブロック研修を通して、幼児教育アドバイザーは、様々な実践者と出会い、意見を交わすことで、相手の熟達度に応じた対応力の向上につなげることができた。

<小規模組織>

本事業からスーパーバイザー（園長）と幼児教育アドバイザー（副園長）が、奈良市こども園会からは研修ごとに担当する研修部長（園長）・副部長（副園長）と、それぞれに役割を担って進行している。この小規模に分けた組織内の連携と、さらには小規模組織同士が連携を図って研修を実施してきた。

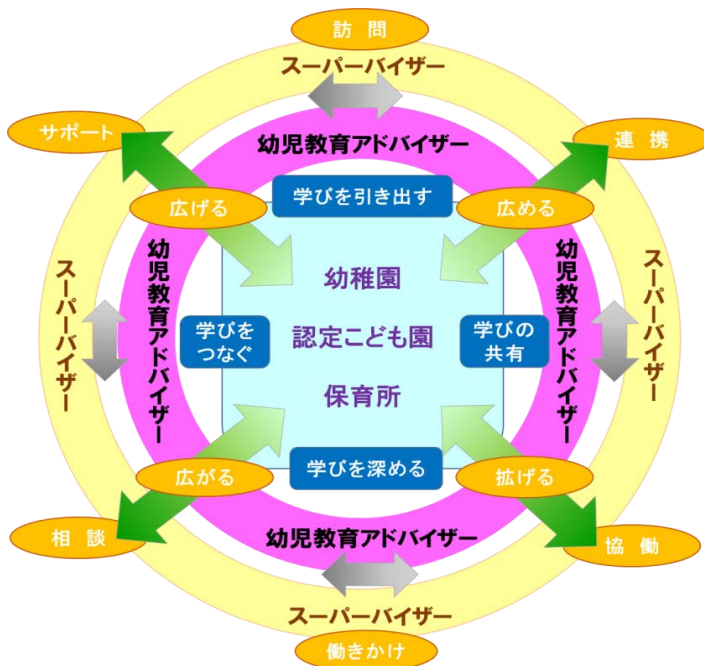
<個々>

年度当初に、一人一人の教員等の意識付けを行うために、実績経験年数ごとに「つきたい力」を明記したステージ制の一覧表を公立園に配布したことで、研修参加者が自分なりに目的を持って研修に臨めるようにした。（資料3参照）

(2) 人材育成の循環

アドバイザー受講者の悩みや課題に対して、スーパーバイザーが細やかにサポートすることが、アドバイザー受講者が課題解決の糸口を見出すことにつながった。

このようなサポートを継続的に行うことで、アドバイザー受講者本人がめざす目標が明確になり、自身の成長実感や達成感を味わい、意欲につながっていく。今年度は試験的に訪問回数を2度行ったが、継続的に訪問することが持続可能な体制をつくることになる。



2. 応用と発展

本研究から見えてきた以下の3つの課題を受け、今後の取組に向けた、応用と発展を示す。

1) 実践現場において4つの資質・能力を効率よく習得する方策の検討：2年間の「選択型研修」と3段階の「ステップ制研修」の導入

「幼児教育アドバイザーの育成プログラム」の再編を下記の通り行う。現行では、15講座の回数に併せて、自園・他園での実践現場での実習、2回の報告会での報告・企画運営に向けた打ち合わせ等など、実施内容が多岐にわたり量も多い。加えて、アドバイザー受講者となる副園長は、園運営に携わり、園での業務も多い。1年間で全プログラムを履修する負担は大きい。そこで、15講座からなる4つの資質・能力の「知識」「実践」「研修」「研究」の要素を抽出し、講座の回数と履修の方法を組み替えた体制を再構築する。具体的には、全ての講座を自分で選択して2年間で履修するシステムの導入をめざす。また、講座内容を3段階のステップ制にし、対象者を増やす。まずステップ1では奈良市の市立・私立・国立園の副園長を対象に参加者を広げ、「学びを広げ合う」体制を整えていく。

2) 全市の実践者が相互に高まり合う研修体制の構築：対象者の拡大と実践記録の形式の改善

上記1)の履修方研修の対象者を市立園の全副園長と国立・私立園職員に広げ、市内全域で学び合う研修体制の構築を図る。また、アドバイザー受講者が自身の資質向上を実感し、学びを広げる役割を担えるよう、実践研究の記録形式を成長過程が描き出せるように改善する。

3) 持続可能な研修体制の構築：育成した幼児教育アドバイザーの活用促進とスーパーバイザー間の連携強化

第三者（スーパーバイザー）から見た成長の姿とアドバイザー受講者自身が感じる成長実感には差があることが明らかになった。そこで、受講者が抱える悩みや課題を解消できるように、所属園へのスーパーバイザーの定期的派遣を充実させ、それにより受講者自身が成長を実感できるようにする。アドバイザー受講者が自身の成長実感を伴う力量形成を支える体制づくりを進めていく。

3. まとめ：持続可能な「幼児教育アドバイザー」育成のための体制構築のために

1) つなげる

○ 組織をつなげ、方法をつなげて、見通しをもつ

幼児教育アドバイザーは、実践や研修におけるリーダー的役割だけでなく、幼保の協働体制のモデルになる存在でもある。アドバイザー受講者同士が、同じ目的に向かって共に課題を乗り越えたり、2年目幼児教育アドバイザーやスーパーバイザーがアドバイザー受講者に情報提供や支援を行う協働体制は、まさに今後の奈良市が求める幼保一体の姿である。

一方、アドバイザー受講者は副園長職にあり、通常業務も忙しく、他の研修等への参加もある。幼児教育アドバイザー講習の受講だけでなく、他の業務と併せて行うことができるような方法を工夫したい。その際、2年目幼児教育アドバイザーやスーパーバイザーの支援を受けることで、キャリアを見通し、目的を明確にして、講習等に取り組むことができるようにする。

2) 深める

○ 議論を深めて、学びを深める

幼児教育アドバイザーは、講習や実習、研修や実践を通して、まずは意見を出しやすい環境を整えるように意識し、意見や学びを引き出すとしての役割に気付いた。その経験を積み重ねることにより、意見を出し合うだけでなく、新たな第三の意見を提案できる力をつけ、違った考えを出し合い、議論を深めていくという方法を学びを見出すことができる。

ただ、議論を深める経験を重ね、学びを深めるためには、1年間の講習期間では十分ではない。そこで自らの課題とする状況に応じて、受講者が主体的に講習内容を選択し、新たな学びへとつながる2年間でプログラムを終了できるような体制を整えていくことが必要である。

3) 広げる

○ ひとの関係を広げ、組織の連携を広げ、学びを広げる

まず講習を通して、アドバイザー受講者同士がつながり、2年目幼児教育アドバイザーやスーパーバイザーに支援を受ける、ひとの関係が広がった。それにより生まれた充実感や連帯感は、各園にも広がり、奈良市全体にも広がることで市の協働体制も確立されると考えられる。また「奈良市立こども園会」と連携し、共に幼児教育アドバイザーの育成を行ってきたことで、幼児教育アドバイザーの存在の周知につながり、他の保育者と共に学ぶ機会を生んだ。

昨年度育成した幼児教育アドバイザー12名に今年度のアドバイザー受講者8名を併せると、本市ではすでに20名の幼児教育アドバイザーを育成したことになる。幼保再編が加速する中、幼児教育アドバイザーの全園配置は、本市にとって必須である。今後、この20名を活用しながら、私立園との連携も広げ、学びも広げ、本市の保育の質の向上を目指していきたい。

4) 続ける

○ 幼児教育アドバイザーの活用を続け、育成を続ける

若い実践者が多くなる状況の中、幼児教育アドバイザーを活用しながら、育成を続けていくことが、本市の実践の質の向上につながる。

幼児教育アドバイザーと共に受講者が講習を受け、同じ実践を見て議論し合うことは、受講者にとって資質・能力の獲得のモデルとして非常に有益である。本市の幼児教育アドバイザーは、市の保育の中核を担いながら、その育成においても目指すべきモデルとしての役割も担うのである。また幼児教育アドバイザー自身も、それによって資質・能力が向上する。

このように、育成した幼児教育アドバイザーを活用し、育成を続けることが、本市の保育の質のさらなる向上につながるのである。

資 料 編

【資料1】

平成28年度 文部科学省委託調査研究事業 年間計画表

回	幼児教育アドバイザー講習(全15回)															スーパードバイザー			推進委員会		
	講座1 講義	講座2 講義	講座3 講義	講座4 演習	講座5 演習	講座6 初めエッセイ①	講座7 実習	講座8 講義・WS 実習指導①:実習指導②: 指導・助言	講座9 実習	講座10 講義・WS 実習指導③:実習指導④: カンファレンス	講座11 実習	講座12 WS	講座13 実習	講座14 実習	講座15 実習	面接日程	担当	1回	2回	3回	
	初めエッセイ①: 全体構成	初めエッセイ②: 理念と内容																			
		6/17第1回推進 素戔(同日)	7/28	9/7	9/21	10/17	11/7	8/8	8/8	8/8 公開保育 プロジェクト (講座8と 同日)	11/14 第2 回推進委員会 後(同日)	12/12月研究会			9/23 第2回推進 委員会 会後(同 日)	2/3 第3回推進 委員会 会後(同 日)	6/17	9/23,30 (面接・ 講座も)	2/2,3 (面接・ 講座も)		
A	岡澤哲子先生 帝塚山大																				
ス	梅田 明美 香里保	○																			
2	田中由佳 大宮幼	○																			
1	上野真貴子 西大寺北幼	○																			
1	松石明子 月ヶ森	○																			
ス	本山法子先生 女子大																				
B	村田三美 高槻北幼	○																			
ス	馬路有里 高槻北幼	○																			
2	小林尚子 鳥見幼	○																			
1	植田順子 高岡保	○																			
ス	横山真貴子先生 教育大	○																			
C	林 陽子 大安寺西幼	○																			
ス	永井美希 六条幼	○																			
2	高尾美咲 都筑	○																			
1	南井弘巳 伏見保	○																			
ス	清水益治先生 帝塚山大	○																			
D	大西三千代 都筑	○																			
ス	奥香江 高槻保	○																			
2	尾北亜紀 田原幼	○																			
1	魚谷早代子 京西保	○																			

ス:スーパードバイザー

2:幼児教育アドバイザー(2年目)

1:幼児教育アドバイザー養成プログラム受講者(1年目)

【資料2】年間実施内容

	実施日	講演会・研修会名	訪問先	参加人数	対象者
1	平成28年6月17日	第1回幼児教育推進委員会及び研究部会		27	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
2	平成28年6月17日	幼児教育アドバイザー講習【講座1】【講座2】		17	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
3	平成28年6月24日	第1回カリキュラム研修会(実践事例研修会)【講座11】		76	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公立園職員
4	平成28年6月29日	第1回こ保合同研修会(公開保育)【講座10】	奈良市立帯解こども園	82	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員
5	平成28年7月27日	第2回カリキュラム研修会(実践事例研修会)【講座11】		68	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公立園職員
6	平成28年7月28日	幼児教育アドバイザー講習【講座3】		21	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
7	平成28年8月10日	幼児教育アドバイザー講習【講座8】【講座9】		15	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
8	平成28年9月7日	幼児教育アドバイザー講習【講座4】		20	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
9	平成28年9月13日	第2回こ保合同研修会(幼保合同公開保育)【講座10】	奈良市立富雄第三幼稚園・富雄保育園	94	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員
10	平成28年9月21日	幼児教育アドバイザー講習【講座5】		15	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
11	平成28年9月23日	第2回幼児教育推進委員会及び研究部会		23	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
12	平成28年9月23日	第1回スーパーバイズ(面接)		16	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
13	平成28年9月26日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立西大寺北幼稚園	4	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
14	平成28年9月28日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立都跡こども園	9	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
15	平成28年9月28日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立田原幼稚園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
16	平成28年9月30日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立月ヶ瀬こども園	6	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
17	平成28年9月30日	第1回スーパーバイズ(面接)		6	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
18	平成28年10月3日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立田原幼稚園	6	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員、小学校教諭
19	平成28年10月7日	先進地視察(福井県)	鯖江市立ゆたかこども園	20	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、福井県行政職員・アドバイザー、園職員
20	平成28年10月13日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立高円保育園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
21	平成28年10月13日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立京西保育園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
22	平成28年10月17日	幼児教育アドバイザー講習【講座6】		16	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
23	平成28年10月19日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立西大寺北幼稚園	6	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
24	平成28年10月21日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立鳥見幼稚園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
25	平成28年10月13日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立京西保育園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
26	平成28年10月24日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立月ヶ瀬こども園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
27	平成28年10月25日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立京西保育園	7	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
28	平成28年10月25日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立都跡こども園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
29	平成28年10月26日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立伏見保育園	6	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
30	平成28年10月27日	第3回カリキュラム研修会(実践事例研修会)【講座11】		78	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公立園職員
31	平成28年10月28日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立鳥見幼稚園	4	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
32	平成28年11月7日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立伏見保育園	2	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
33	平成28年11月7日	幼児教育アドバイザー講習【講座7】		14	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
34	平成28年11月10日	幼児教育アドバイザー支援訪問	市立高円保育園	6	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、職員
35	平成28年11月14日	幼児教育アドバイザー講習【講座12】		15	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
36	平成28年11月15日	第3回こ保合同研修会(幼保合同公開保育)【講座10】	奈良市立朱雀幼稚園・朱雀保育園	75	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員
37	平成28年11月17日	幼児教育アドバイザー活動実習(研究集会に向けての企画)		9	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
38	平成28年11月28日	幼児教育アドバイザー活動実習(研究集会に向けての企画)		12	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
39	平成28年12月5日	幼児教育アドバイザー活動実習(研究集会に向けて報告リハーサル)		9	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
40	平成28年12月12日	「研究集会」：幼児教育アドバイザー講習【講座13】【講座14】【講座15】	ホテルリガレー春日野	87	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員
41	平成28年12月15日	第4回カリキュラム研修会(実践事例研修会)【講座11】		78	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公立園職員
42	平成28年12月20日	カリキュラム研修会「実践事例報告会」に向けての企画		9	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
43	平成28年12月26日	先進地視察(福井県)フォーラム参加		6+参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、福井県・市行政職と参加者
44	平成29年1月10日	私立保育園 園訪問	極楽坊保育園	5	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、副園長、園職員
45	平成29年1月12日	実践事例報告会		115	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員
46	平成29年1月20日	第4回こ保合同研修会(幼保合同公開保育)【講座10】	奈良市立京西保育園・六条幼稚園	58	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員
47	平成29年1月19日	私立保育園 園訪問	認定こども園こだま保育園	5	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園長、園職員
48	平成29年2月2日	第2回スーパーバイズ(面接)		7	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
49	平成29年2月3日	第3回幼児教育推進委員会及び研究部会		24	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
50	平成29年2月3日	第2回スーパーバイズ(面接)		14	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
51	平成29年2月24日	第5回こ保合同研修会(視察・講演会)【講座10】	奈良市立神宮幼稚園・神宮保育園	未定	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、公私立園職員

【資料3】

平成28年度 奈良市こども園・幼稚園・保育園 職員研修体制

研修年数		ベアシックスステージ (入門編)	アクティブステージ (基本編)	ミドルステージ (中級編)	アドバンスステージ (上級編)	マネージメントステージ (管理運営者編)		アクティブサポート
趣 旨	1年～3年	保育教育士が職務を遂行するため に必要な事項に関して、専門職とし ての基礎的知識や技能の理解を深 め、乳幼児教育・保育の実践力や対 応力を身に付けることを目的とし ます。	4年～9年 保育教育士としての 基礎的知識や技能を 習得し、乳幼児教育・ 保育の実践力や対 応力を高めることを目 的とします。	10年～19年 保育教育士としての 専門性やリーダー性 を高め、資質や技能 をさらに向上させる ことを目的としま す。	20年以上 専門的知識や技能を応 用し、運営や教育・ 保育活動において中核 を担う役割としての力 を高めます。	副園長 運営や教育・保育内容におい て、その目標の実現に向けた 「専門的知識の保有」「指導・ 助言」「企画・運営」「推進・統 括」等ができるよう、拠点的役 割を果たす力重を高めること を目的とします。	園長 園管理運営者の責任者 として、人材育成や組織 の改善、広い視野に立っ た園経営能力の向上を 図ることを目的としま す。	これまでの職務経験を 生かし、広く奈良市の 保育者の育成を支援す ることを目的とする。
	2, 3年目	園内研究会 ●カリキュラム の理解 ●教育・保育の基 礎と基本理解Ⅰ	園内研究会 ●カリキュラムの習 得と実践力の向上 ●教育・保育内容の基 礎的知識・技能を生か した実践の工夫	園内研究会 ●カリキュラムの習 熟と実践の習熟 ●教育・保育内容の創 意工夫Ⅰ	園内研究会 ●カリキュラムの解説 と実践の熟達 ●教育・保育内容の創 意工夫Ⅱ	園内研究会 ●カリキュラムの指導・助言 ●カンファレンスの進行と統 括 [カリキュラムの習熟・解説] 実践の習熟・熟達 ●実践的指導力の実 践	園内研究会 ●指導・助言	スーパーバイズ アドバイズ
	A	二幼保合同研修(第1回) 保育の振り返りと評価	カンファレンスの 進行の仕方	カンファレンスの 進行の仕方	カンファレンスの進行 と統括Ⅰ	カンファレンスの進行 と統括Ⅱ	助言	
	B	二幼保合同研修(第2回) 保育の振り返りと評価	カンファレンスの 進行の仕方	カンファレンスの 進行の仕方	カンファレンスの進行 と統括Ⅰ	カンファレンスの進行 と統括Ⅱ	助言	
技 能 ・ 実 践	C	二幼保合同研修(第3回) 保育の振り返りと評価	カンファレンスの 進行の仕方	カンファレンスの進行 と統括Ⅰ	カンファレンスの進行 と統括Ⅱ	助言		
	D	二幼保合同研修(第4回) 保育の振り返りと評価	カンファレンスの 進行の仕方	カンファレンスの進行 と統括Ⅰ	カンファレンスの進行 と統括Ⅱ	助言		
		乳幼児教育・保育研修講座 (4回)						
		二 幼 保 合 同 研 修 会 第 5 回 (視察・講演会)						
主 な そ の 他 の 研 修	新任研修	新任研修					副園長研修講座	新任園長研修講座
		事例研修会						
		特別支援研修 (4回)						
		実 技 研 修 会						

奈良市幼児教育推進委員（スーパーバイザー）

横山 真貴子	岡澤 哲子
清水 益治	本山 方子
村田 三美	大西 三千代
林 陽子	梅田 明美

研 究 部 員（幼児教育アドバイザー）

上野 真喜子	植田 順子	魚谷 早代子
尾北 亜紀	小林 尚子	高尾 美咲
南井 弘巳	松石 明子	輿 晴江
田中 由佳	永井 美希	馬路 有理

【事務局】

奈良市子ども未来部	部	長	木綿 延幸
こども園推進課	課	長	大前 睦美
	主	査	鈴木 優子
	主	任	和田 江利子
			寺町 歩
			宮本 克子
			松本 知子
			木村 恵美