

平成 30 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
— 教育・保育力の向上のための実践を核にした育成プログラムと
研修体制の確立を目指して —



平成 3 1 年 3 月

奈良市

本報告書は、文部科学省の幼児教育の推進体制構築事業の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30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

幼児教育アドバイザーが拓く新しい幼児教育のシステム

「何を学ぶか」（教育内容）から「子どもが何ができるようになるか」（資質・能力）へ。教育システムの再構築は、世界的な課題です。我が国の幼児教育も例外ではありません。「幼児が何を体験するか」を記した幼稚園教育要領・保育所保育指針・幼保連携型認定こども園教育・保育要領（以下、要領・指針）が平成 29 年 3 月に改訂（改定）告示され、平成 30 年 4 月から新しい要領・指針による保育が始まりました。この新しい要領・指針には、幼児期に「育みたい資質・能力」が明示されています。

幼児期では「経験」と「資質・能力」をつなぐものが子どもの自発的な活動としての遊びです。その遊びを計画的に展開するための環境を構成する力が保育者に求められていると言えます。奈良市では、このような保育者の資質を高めるため、平成 27 年度から取り組んできました。

27 年度は「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」（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」）に取り組みました。この中で、セミナー（講習）、活動実習、スーパーバイズからなるプログラムを通して 12 人の幼児教育アドバイザーを輩出しました。平成 28 年度から本年度までは、「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（文部科学省委託「幼児教育の推進体制構築事業」）」に取り組んできました。28 年度は「実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発」として、27 年度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り、共に資質を向上させていく研修方法を開発しました。29 年度は「教育・保育力の向上をめざす実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発」として、活動実習の方法の開発と充実を図りました。また 2 年目以降の幼児教育アドバイザーが自園の実践研究論文を作成しました。そして本年度には「教育・保育力の向上をめざす実践を核にした育成プログラムと研修体制の確立を目指して」として、研修体制を構築してきました。

この 4 年間の取り組みで奈良市には、私立園も含めて 37 人の幼児教育アドバイザーが誕生しました。今後さらに養成し続けることで、1 園 1 人の幼児教育アドバイザーの配置も可能になるでしょう（奈良市には、国立 2 園、公立 46 園、私立 45 園の計 93 園の幼児教育施設があります）。次にめざすのは、幼児教育アドバイザーの養成制度を活用した全保育者の資質の向上です。アドバイザーを中心に保育者に必要な資質・能力を明確化し、学び合い、高め合う保育者集団を育てていくことが期待されます。

平成 31 年 3 月

奈良市幼児教育推進委員会

委員長 清水 益治（帝塚山大学）

目次

はじめに

第I章 研究概要

1 奈良市における幼児教育の推進体制	1
1) 本事業受託前の研究・研修体制及び組織状況	1
2) 事業推進に至る経緯	1
2 研究の目的	2
3 研究内容	2
1) 研究組織	3
2) 具体的な今年度の研究の取組	5
3) 主な年間実施内容	7
4 成果	8
1) 幼児教育アドバイザーの活用	8
2) 乳幼児教育の質の向上を目指した人材育成と継続的研修体制の確立	8
3) 関係機関との連携と公私共に学び合う体制からの教育・保育力の向上	8

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に求められる4つの資質・能力	9
2 幼児教育アドバイザー講習の実施	11
【講座1】カンファレンス入門	12
【講座2】VTRによる実践内容の協議	13
【講座3】プレゼンテーション入門	15
【講座4】カンファレンスの進行統括	18
【講座5】実践事例の読み解き	21
【講座6】研修の企画・運営	25
【講座7】プレゼン作成と報告	32

【講座 8】 実践検討会	34
【講座 9】 研究論文	39
先進地視察	40
3 スーパーバイザーによる支援・育成体制の定着と強化	41
1) スーパーバイザー会議の実施	42
2) 面接の実施	42

第三章 個々の研修から研修体制の構築へ

1 幼児教育アドバイザーの活用	47
1) 自園で学びをどのように生かしているのか	47
2) 奈良市立こども園カリキュラムの改訂に関わって	48
3) 他の副園長へと波及していく体制	49
2 園内研修（カンファレンス）の活性化から、実践の深化へ	50
1) 「協働的なカンファレンスのすすめ」の作成経緯	50
2) 「協働的なカンファレンスのすすめ」について	51
3 公私共に幼児教育アドバイザーとして学び合う中で	54

第四章 総合考察 ～3年間の研究から今後の展望～

1 成果と課題	57
1) 幼児教育アドバイザー育成プログラムにおける体制と連携、継続実施による 成果	57
2) 人材育成への課題	59
2 今後の展開	60

資料編 <幼児教育アドバイザーの実践研究>

1	1年目幼児教育アドバイザーの取組	1
1)	幼児教育アドバイザー ～講座内容とその学び～	1
2)	先進地視察	7
3)	幼児教育アドバイザー講習を通して ～全体の学び～	9
2	2年目以降幼児教育アドバイザーの取組	11
	研究論文1 概要	11
	研究論文2 概要	14
	研究論文3 概要	17

第 I 章 研究概要

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 —教育・保育力の向上のための 実践を核にした育成プログラムと研修体制の確立を目指して—

1 奈良市における幼児教育の推進体制

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・既存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 30 年度現在、市立の幼保連携型認定こども園を 16 園開設している。市内のどの市立幼稚園・保育所・こども園においても、「奈良市立こども園カリキュラム」（平成 27 年度）（以下、「カリキュラム」）に沿って、生涯発達の礎となる乳幼児期の育ちと学びが共通して提供され、保障されるものとなるよう、質の高い幼児教育・保育を目指して展開している。

1) 本事業受託前の研究・研修体制及び組織状況

平成 17 年度に「総合施設モデル事業」（文部科学省、厚生労働省）の指定を受けたことをきっかけに、幼保間の相互理解に向けた研修を実施し始め、市内の大学の協力のもと幼保合同研修を本格化するとともに、幼児教育の在り方や質の向上について、大学と連携した研究・研修体制の確立を進めてきた。平成 22～26 年度には、文部科学省の委託を受けて、幼保一元化を視野に入れた幼児教育の実践における幼稚園教員、保育所保育士の資質向上を目指して調査研究に取り組んできた。

組織体制としては、平成 23 年度、幼保の一元化に向けて子ども未来部（市長部局）を新設して組織を一体化し、幼稚園は教育委員会からの補助執行で、就学前の教育・保育施設である幼稚園・保育所・こども園を総合的に所管し、効果的・効率的な事務執行を図ると共に、全ての就学前の幼児教育施設で統括的に質の高い幼児教育を実施することを可能とした。

2) 事業推進に至る経緯

上記の取組により、幼稚園教員等保育者の幼児教育の実践に関する資質向上、幼保合同の研修体制の充実や幼保の相互理解は格段に進んできた。

しかし一方で、市立園には、正規職員、非正規職員を含めた 800 名を超える保育者が教育・保育を行っている。必ずしも全員が『奈良市立こども園カリキュラム』の理念や内容を十分に理解してきたとは言えなかった。また昨今の若手保育者の増加により、各園において保育経験

や学びの隔たりが散見しており、本市の教育・保育を支え保育実践の充実のための指導・統率を図る中堅層に当たる保育者が少ないという現状もあった。更に園の小規模化、単学級の増加等により、保育者間の教育・保育の共有や技術の継承が困難な状況となり、そのための体制整備は重点課題であった。

この重点課題に取り組むためには、「奈良市立こども園カリキュラム」を熟知し、指導助言、研修企画力等の力を兼ね備えた幼児教育に関する指導的役割の中核を担う存在を育成する必要がある。本市ではこの役割を担う存在を「幼児教育アドバイザー」とした。そして、平成27年度に文部科学省「幼児教育推進のモデル調査研究」の委託を受け、幼児教育アドバイザーの育成プログラムを開発・施行した。続く平成28年度より「幼児教育の推進体制構築業」において「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」を研究課題として、調査研究を進めた。平成28年度は「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を基盤とし、教育・保育力の向上を目指す実践を核にした研究体制と研修体制の開発を、平成29年度は、幼児教育アドバイザー育成を持続可能にする研修体制及び公私共に学び合える研修体制の構築を目指して取組を行ってきた。

2 研究の目的

本研究（事業全体）の目的は、「幼児教育アドバイザー」の育成とその育成を全市に広げ、継続するための研修体制の構築であった。そのことにより、幼児教育アドバイザーの将来的な全園配置が可能となり、本市全体の就学前乳幼児教育の質の向上につながっていく。

本市が育成する「幼児教育アドバイザー」に必要な資質・能力を

- ①カリキュラムの理念と内容に関する専門的知識の保有（知識）
- ②実践上の課題に応じて指導・助言する能力（実践）
- ③教育・保育実践者の資質能力を高める研修を企画する能力（研修）
- ④実践研究を推進統括する能力（研究）とした。

今年度の目的は、平成29年度に再編成した「幼児教育アドバイザー講習」と自園・他園での実践を核にした幼児教育アドバイザー活動の実施を、公私立共に行う中でさらなる展開を目指すことである。

3 研究内容

今年度は、平成29年度に再編成した「幼児教育アドバイザー講習」を継続実施した。講習以外でも、香川県まんのう町への先進地視察で、見識を深め、実践への意欲を高めた。各幼児教育アドバイザーの講義や実践からの学修に加え、講座ごとの記録や自己評価、スーパーバイザーによる評価も実施した。複数の評価資料を組合せ、総合的に育成プログラム及び組織体制についての評価を行い、本研究（事業全体）の成果を明らかにした。

1) 研究組織

本年度における組織を、(1)～(3)に記す。また、研究体制は、構造図(下図)とした。

(1) 奈良市幼児教育推進委員 16名 (スーパーバイザー)

幼児教育を専門とした学識経験者	4名
市立幼稚園園長	1名
市立保育所園長	2名
市立こども園長	1名
私立幼稚園長等	2名
市長部局	6名 (こども園推進課主査、こども園推進課主任、こども園推進課職員 (園長経験者))

◎スーパーバイザーの主な役割

- ・ 幼児教育アドバイザー講習の講演
- ・ 支援訪問における受講者 (1年目幼児教育アドバイザー) への指導助言
- ・ 面接における受講者への評価

(2) 研究部員 13名 (1年目及び2年目以降幼児教育アドバイザー)

市立幼稚園副園長	5名
市立保育所副園長	3名
市立こども園副園長	3名
私立こども園主任	2名

◎1年目幼児教育アドバイザーの主な役割

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

◎2年目以降幼児教育アドバイザーの主な役割

- ・ 実践に関する実践者への指導・助言
- ・ 1年目幼児教育アドバイザーの実践等に関わる助言
- ・ 経験と学びを生かした園内研修におけるカンファレンスの進行と統括の実際
- ・ 実践研究の計画と実施・報告 (論文)



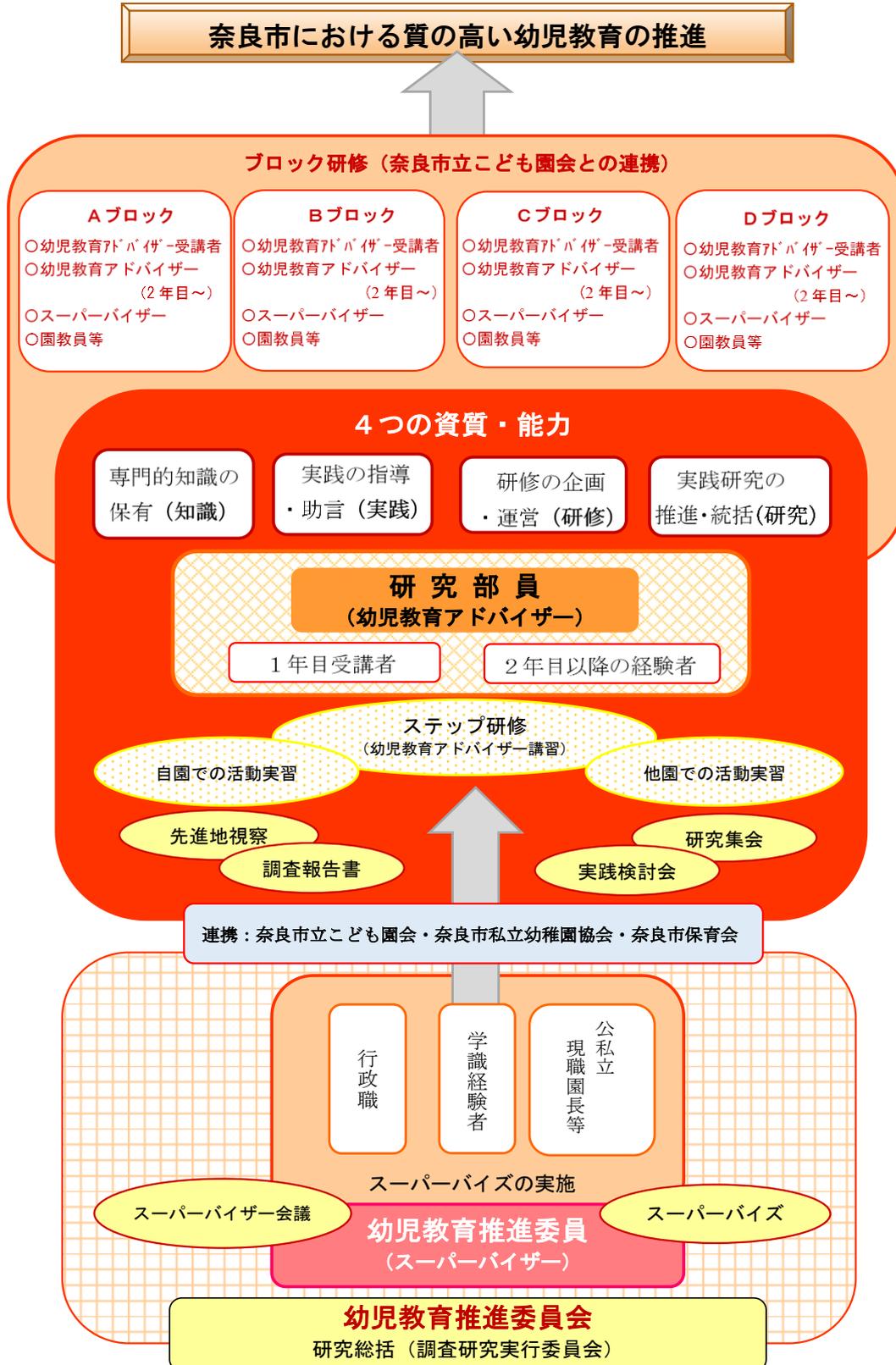
(3) 研究協力団体

奈良市立こども園会 (市立園教員等から構成された団体組織)

奈良市私立幼稚園協会 (奈良市私立幼稚園教員で構成された団体組織)

奈良市保育会 (公私立の保育園・こども園の所属職員で構成された団体組織)

研究体制構造図



2) 具体的な今年度の研究の取組

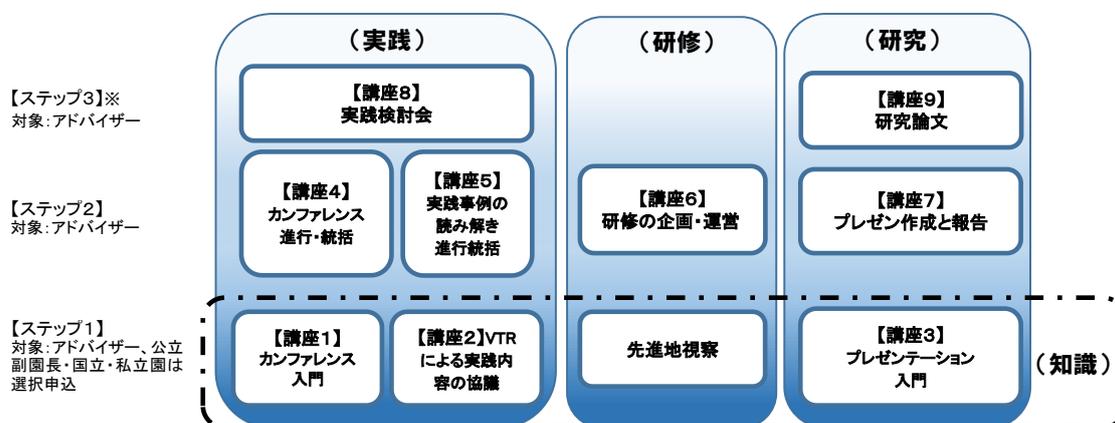
(1) 幼児教育アドバイザーの育成と活用

幼児教育アドバイザーを育成し、その力量の形成を図るため、次の2点を実施した。

- ① 「幼児教育アドバイザー育成プログラム」の実施
 - ・ 幼児教育アドバイザー講習（履修型ステップ研修※：下図）を継続して行った。
 - ・ 異なる職種のスーパーバイザーが専門性を生かし、役割を分けて幼児教育アドバイザー育成に携わり、幼児教育アドバイザー受講者の育成のためのスーパーバイズを実施した。

※ 幼児教育アドバイザー講習（履修型ステップ研修）とは

自身がつきたい力を自己選択し、段階的（3段階）に学ぶことを可能にした研修体制。



※講座8は、2年目幼児教育アドバイザー所属園での実践公開に、2年目、1年目アドバイザー及びスーパーバイザーが参加し、教育・保育内容について協議を深めるものとした。

※講座9は、2年目幼児教育アドバイザーが対象の論文作成とした。

【ステップ1】 幼児教育アドバイザーの4つの資質・能力を身につけるためのベースとなる知識に関する講座

【ステップ2】 ステップ1で得た知識を生かして取組む講座
(1年目幼児教育アドバイザーは必須)

【ステップ3】 観察した保育を題材として教育・保育について検討、協議したり、各園での実践を分析、考察する中で、保育の見方、捉え方などの幼児教育アドバイザーとしての視点を広げたり深めたりするための講座

② 幼児教育アドバイザー受講者の自園活動と実態把握

幼児教育アドバイザー受講者が所属園にて、その経験を生かした取組を実践することにより教育・保育の質の向上の実態を把握した。

(2) 全市の教育・保育実践者が相互に高まり合える研修会の実施と専門性の向上

全市の教育・保育実践者が高まり合うために、指導的役割の中核にある幼児教育アドバイザーとしての役割を生かし、学び合える研修会を実現するとともに、その学びと経験を全市に広げ各園でも実施可能となるよう次の3点を実施した。

① 幼児教育アドバイザーのブロック研修への配置

1年目幼児教育アドバイザーを「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修体制」におけるブロック研修（「こ幼保合同研修会」「事例研修会」等）に配置し、研修後のカンファレンスや研修における進行・統括等の役割を担い、他の副園長と共に活動実習を行った。

② 研修後の振り返りを通して学びを深める実践

研修後、幼児教育アドバイザーの記録やスーパーバイザーが行う支援訪問において、幼児教育アドバイザーは自らの実践での成果や課題について省察した。これにより、自己の取組を振り返り言語化、意識化し、今後の方向性を明確化した。そして、指導・助言に必要な子供の見取りや、援助・環境構成等のポイント、研修の進行統括について、実践を通しての学びを深めた。

③ 2年目以降の幼児教育アドバイザーによる自園実践を核にした取組

2年目以降の幼児教育アドバイザーの経験と学びを生かした各園における園内研修の充実のための取組や子供の育ちにつなげるための実践と指導内容から、幼児教育アドバイザーの役割を明確化した。

(3) 各関係機関との連携による運営

幼児教育アドバイザー講習においては、公私立が共に学び合えるために研究協力団体（奈良市立こども園会・奈良市私立幼稚園協会・奈良市保育会）や、奈良県との連携を図り講座を実施した。具体的な連携については、次の3点を中心に実施した。

① 私立園幼児教育アドバイザーの起用と幼児教育アドバイザー講習への参加促進

今年度は私立園より2名の幼児教育アドバイザーを起用し、候補者として共に調査研究に取り組む中で、園種・公私をつなげ、共に幼児教育の質向上を目指した公私立の幼児教育アドバイザーでの取組の推進を図った。また、幼児教育アドバイザー講習については、引き続き私立園、国立園への受講拡大を図り、共に学び合い、乳幼児教育・保育の学びの共有の機会とした。

② 私立こども園・幼稚園・保育所園長等のスーパーバイザー設置

平成29年度同様に2名の私立園長等のスーパーバイザーを設置し、講座での助言や面接でのスーパーバイズ、本調査研究への理解と協力により、乳幼児教育・保育の本質や私立園における人材育成への取組、見解から、本市における幼児教育アドバイザー的役割の人材育成と研修体制の在り方を共に検討しあった。

③ 研究協力団体、奈良県との連携

奈良市立こども園会・奈良市私立幼稚園協会・奈良市保育会との連携のもと、研究集会講演会の開催、「こ幼保合同研修会」「事例研修会」等既存の研修の活用による実践を核とした幼児教育アドバイザー講習の実施などを可能とした。また、奈良県就学前教育アドバイザー派遣を研修講師として活用し、アドバイザーの育成の一助とした。

3) 主な年間実施内容

- 5月 ・ 第1回奈良市幼児教育推進委員会及び研究部会
 - ・ 第1回スーパーバイザー会議
- 6月 ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座3】
 - ・ 活動実習：事例部会研修会（奈良市立こども園会主催）（～1月）
（幼児教育アドバイザー講習【講座5】）支援訪問（他園実習）開始
- 7月 ・ 研究集会講演会
 - ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座1】
 - ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座2】
- 8月 ・ 活動実習：こ幼保合同研修会（奈良市立こども園会共催）（～1月）
（幼児教育アドバイザー講習【講座4】）
支援訪問（自園実習）開始
 - ・ 第1回スーパーバイズ（面接①）
- 9月 ・ こ幼保合同研修会事前訪問実施（10月、11月）
 - ・ 私立園訪問実施（～11月）
- 10月 ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座8】の開始（～11月）
 - ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座9】
（2年目以降の幼児教育アドバイザーのみ）
 - ・ 幼児教育アドバイザー活動実習
（研究集会報告会企画運営検討会）（～1月）
- 11月 ・ 先進地視察（香川県まんのう町）
- 12月 ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座7】
- 1月 ・ 幼児教育アドバイザー講習【講座6】
- 2月 ・ 研究集会報告会
 - ・ 第2回スーパーバイザー会議、スーパーバイズ（面接②）
 - ・ 第2回奈良市幼児教育推進委員会及び研究部会



4 成果

今年度得られた成果を次の3点に記す。

1) 幼児教育アドバイザーの活用

(1) 幼児教育アドバイザーによる学び合い・高まり合いの中での専門性の向上と教育・保育の充実

幼児教育アドバイザー受講者は、幼児教育アドバイザー育成プログラムを受講する中で、受講者間で自らの学びの道筋をマネジメントしながら、幼児教育アドバイザーとして必要な資質・能力を身に付けてきた。加えて、その身に付けた力量を、「カリキュラム」の改訂、各園の教育・保育力の向上に向けた取組、さらにはスーパーバイザーとして、または園長となって次の幼児教育アドバイザー受講者を育成することに生かし、本市の幼児教育を支える力となっている。

(2) 幼児教育アドバイザーの学びから生まれた「協働的なカンファレンスのすすめ」の全園配布

学びの場面としてよく活用されているのが、カンファレンスである。幼児教育アドバイザーの育成から広がる学びが、各園の実践を核にして、園内研修を通じた学び合い高まり合いとなっている。さらなる保育者の専門性の向上と教育・保育の充実につながるものとなるよう、効果的なカンファレンスについて冊子にまとめた。

これは、全ての幼児教育アドバイザーの具体的な各園での実践や取組、幼児教育アドバイザーとしての学びを集約し、市内全園での実践として活用することができるように、「協働的なカンファレンスのすすめ」を作成して配布した。

2) 乳幼児教育の質の向上を目指した人材育成と継続的研修体制の確立

実践を核とした効果的な育成の在り方として、既存の研修を講座の一部として活用してきた。中でも「こ幼保合同研修会」「事例研修会」においては、幼児教育アドバイザーと共に、幼児教育アドバイザー未経験者の副園長も研修に携わってきた。この体制は、組織力を生かした研修体制の構築だけにとどまらず、人材育成の循環の一環として幼児教育アドバイザー未経験の副園長を育成への取組に自然に巻き込むことにもつながった。

3) 関係機関との連携と公私共に学び合う体制からの教育・保育力の向上

今年度は、幼児教育アドバイザー受講者（1年目）として私立園の副園長が加わり本調査研究事業に取組んだ。幼児教育アドバイザー講習の受講や、先進地視察研修、研究集会に向けた取組等を通して、教育・保育方針の相互理解と共に、幼児教育アドバイザー受講者間での学び合いや、それぞれの学びを共有し合う機会が、本市における乳幼児教育・保育、人材育成の在り方を検討し、幼児教育アドバイザーとしての視点や視野を広げていくことにつながった。この協働体制が、今後、幼児教育アドバイザーとして幅広く力を発揮していく為の基盤となると考えられる。

第Ⅱ章 幼児教育アドバイザー育成プログラム

ここでは、幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質・能力について説明した後、幼児教育アドバイザー講習の具体的な内容について述べる。その後、スーパーバイザーによる支援について、先の具体的な内容を振り返りながら述べる。

1 幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質・能力

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

(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（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、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）

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

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

(3) 教育・保育実践者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力（研修）

園内研修や公開保育を含む合同研修の場合は、実践者の資質・能力を高めるのに有効な機会である。また、その研修の場を活用した幼児教育アドバイザーの適切で効果のある指導・助言としての役割はさらなる効果が期待されることから、下記の点において、研修参加者（実践者）自身の課題を捉え、研修を企画・運営する能力が求められる。

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

(4) 実践研究を推進・統括する能力（研究）

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

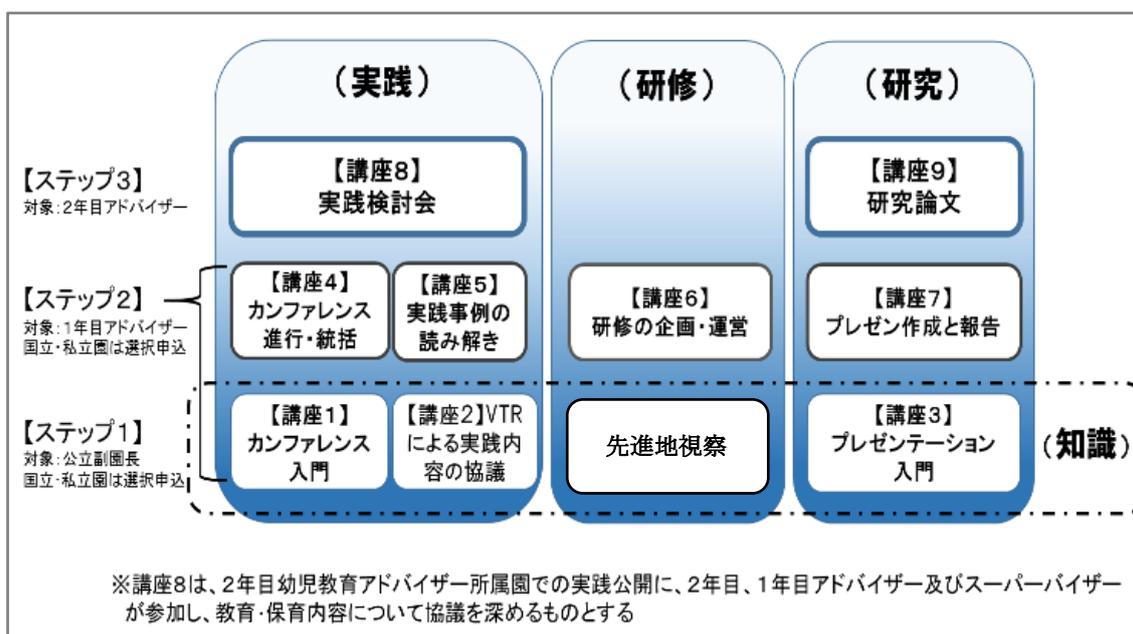
- ① 適切なテーマと研究上の問いが立てられているか、把握し、指導や助言を行う。
- ② テーマに即して、適切な方法が採られているか、把握し、指導や助言を行う。
- ③ 上記②に即して適切で十分な記録が採られ、事実が捉えられているか、また、記録に基づき解釈や評価が行われているか、把握し、指導や助言を行う。
- ④ テーマに応じた結果や考察が得られているか、研究の成果は何であるのか、把握し、指導や助言を行う。

「幼児教育アドバイザープログラム」を実施することにより、これらの資質・能力を総合的に向上させ、幼児教育アドバイザーとしての基礎的で必須な力量を形成する。

2 幼児教育アドバイザー講習の実施

各講座は、幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質・能力の内容の要素を抽出し、平成29年度に再編した9講座を引き続き実施した。

複数年受講を可能とする体制の導入及び公私共に学び合う機会の充実を図るため、基礎的な講座（講座1、2、3）においては、対象となる幼児教育アドバイザーだけでなく、今後、幼児教育アドバイザーの後継者になりうる市立の副園長及び国立・私立園の副園長等への受講対象者を拡大することで、人材育成及び市内全域の教育・保育の質の向上を促進させることが期待できる。また、国立・私立園の参画により、本事業への周知、理解と共に奈良市の就学前教育における関係団体との連携強化を図った。



【講座の主な内容】

講座1、2、3	実践者（保育者）への保育実践等における指導助言に必要な知識と実践力、また園の実践・取組や実践研究のプレゼンテーション力を身に付けるための講義及びグループワークを受講する。
講座4、5	カンファレンス・事例研修の進行統括、指導助言及び公開保育における事前訪問を行う。
講座6、7	参加者の経験や課題に応じた研修会の企画・運営を行う。
講座8	研修内容、協議内容等について企画、運営を行い、観察した保育を題材として教育・保育について検討、協議する。
講座9	2年目以降幼児教育アドバイザー自らの課題や園の実践、研究主題に基づく研究において、課題解決に向けて各園、各自の実践にて研究を進め成果や課題を明らかにし論文にまとめる。

各講座については次の通りである。

【講座1】カンファレンス入門

目的

- ◎カンファレンスを有効なものにするための基礎的な知識を習得する。
- ◎幼児教育アドバイザーの役割である進行・統括、指導・助言に必要な実践として具体的方法や効果についての理解を習得する。

方法

<受講対象者>

幼児教育アドバイザー受講者
市立・国立・私立園副園長等

<内容>

講義

- 幼児理解をするために
 - ・保育をしていく中で、子供達を理解する。
 - ・記録を取ることで、自分の保育に対する考え方の再確認と向上を行う。
 - ・園の職員と場面を共有して、職員間の考え方を近づけていく。
事例について検討する中で話し合いを通じてそれぞれの専門性を高めていく。
自分の保育に対する考え方と向き合い、より深める。
園長、副園長が若い先生に教えるだけでなく、全員が話し合い、理解を深めていく
- カンファレンスの有効性について考える。
 - ・話し合いの中でそれぞれの主体性を高めていく。
 - ・話し合いにより、子供の見方を深める。



ワークショップ

『5歳児と1年生の交流活動から見る指導の工夫』

- 幼稚園教諭、小学校教員それぞれの子供の関わりを見取り、さらに主体的な活動にするための活動を話し合う。

成果

～受講者記録より～

- ・子供自ら環境にかかわり、自発的に活動していけるよう幼児を理解すること、子供をいろいろな見方が出来るよう、多方面から話し合うことの大切さを実感した。
- ・子供が主体的に考え自分たちで決めて動けるためには、保育者がどのように関わっていくのが重要となる。
- ・幼児教育の基本は環境を通して行うものであると再認識した。保育者がどのようなところに意図を持っていかで、同じ遊びをしていても、子どもの捉え方や、遊びが変わっていく、大切さを改めて感じた。

- ・発達を見ながら今どんな経験をさせることが子供たちに必要なのか**保育者の意図をしっかりと持つことが大切である。**
- ・幼児期の自発的な活動は心身の調和のとれた発達の基礎を培う重要な学習なので主体的にをモットーに、**語り合える環境づくり**をしていきたい。
- ・教職員間の幼児観を近づけていくために教える、教わる関係を越えて語り合う事が大切であることを再認識した。**普段から職員とのコミュニケーションを深めていくことがカンファレンスの第一歩かと感じた。**
- ・幼稚園や保育所と小学校との違いを知り**お互いが連携を取り合う。**
- ・幼稚園の先生と小学校の先生の**関わり方の違いに着目して、スムーズに小学校のスタートが切れるようにする。**どちらも期待感・安心感をもたせようという意図があったが、より主体的にするには声かけ一つにしても違ってくるのが分かった。
- ・幼、小での違いがあるが、共通することは何かを**互いに持ち共通理解を持って進める事はどの立場、現場においても同じだと思**うので活動において**主体性を意識していくことの大事さを感じた。**
- ・幼、小の教員の関わり方の違いを知り、そこからの**これからの課題（幼小接続のねらい）**がみえてきた。

講義・ワークショップを通して受講者は、カンファレンスを行うことが、子供の見方が豊かになり、自分にはない経験を持つ保育者と学び合うことで、新しい保育のアイデアが生まれるということを学んだ。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、保育者に指導助言をする。そこに焦点を絞ってカンファレンスを行えるような実践方法を今後も学び続けたいという意欲を受講者は持っていた。そこで、講座1の受講者は、講座2も引き続き受講するという結果が見られた。

【講座2】VTRによる実践内容の協議

目的

- ◎講座1で学んだカンファレンスに関する基礎的知識を実践に活かせるよう、カンファレンスの目的、内容への理解と習得を深める。
- ◎保育実践に対する様々な視点やカンファレンスの方法を体験し有効なカンファレンスの方法を見出すとともに、受講者間で協議を進める中で、実践者・実践園に対する指導及び助言に必要な見方や考え方を共有し合い、技能の向上を図る。



方法

<受講対象者>

幼児教育アドバイザー受講者、市立・国立・私立園副園長等

<内容>

○VTR視聴しながら、ワークシートに気付いたことを記入し、ポストイットにまとめ、グループディスカッションを行う。

VTR「幼児教育から小学校教育へ～1ねんせいになるっていうことは～」

<small>平成30年度幼児教育の経費削減推進事業 幼児教育アドバイザー講座</small>
講義2「VTRによる実践内容の協議」
<small>平成30年7月24日（火） 東京都立数国保育所教育相談室 指導主事 新田益子</small>
○ ビデオカンファレンス <small>幼児教育相談に学ぶ「幼児教育から小学校教育へ～1ねんせいになるってことば～」</small>
(1) ビデオ視聴
(2) 観覧の整理
(3) グループディスカッション
気付いたこと（青）
保育者の懸念（青）
自分からどうしたか（ピンク）
振り返り



成果

カンファレンスを進める側が、どのように展開していくかにより、意見の出方が変わってくる。

受講者はカンファレンスを進めるにあたり、どのような視点で話を行い、カンファレンスの参加者が、どのような方法が意見を出しやすいのか、これからの経験において方法を蓄積していく必要があると自覚していた。また、正解を求めるのではなく、経験年数が違って、職員全員で保育を作っているという姿勢を大切にしたカンファレンスを実施していく事の大切さも学び、指導的役割を持つ保育者として、カンファレンスの進め方を勘案しながら実践していきたいという姿勢が見られた。

【講座3】プレゼンテーション入門

目的

- ◎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・保育要領改訂(定)内容についての知識の習得を図る。
- ◎改訂(定)内容を踏まえた「奈良市立こども園カリキュラム」の捉え方及び教育・保育におけるカリキュラム・マネジメントの理解と、実践としての具体的方法についての学びを深める。

方法

<受講対象者>

幼児教育アドバイザー受講者
市立・国立・私立園副園長等
講義、ワークショップ

<内容>

「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・保育要領における教育及び保育の内容並びに子育ての支援などに関する全体的な計画の作成等について～なぜ、今プレゼンテーションが求められるのか～」

プレゼンテーションの基本は5W1H

- When・・・いつ（タイミング）
- Whom・・・誰に（対象理解⇔幼児理解）
- Where・・・どこで（どの媒体で）
- What・・・何を（生鮮、精選）
- How・・・どのように（表現に注意）
- Why・・・なぜ（他のすべてにかかる内容）

○なぜ今、プレゼンテーションが求められるのか

3法令が施行され、家庭や地域との連携が重要視されている

→園の方針を公開していくことが求められる。

→幼稚園教育要領に前文が入り、法律とつながりが深くなった。

（教育基本法、学校教育法があってその下に幼稚園教育要領）

・そのため何が必要か。

→例えば、ドキュメンテーション。保護者に知らせる方法として、そのようなものが求められる時代である。記録もしっかり取ることが重要であり、いつ

でも見せられるようにする。小学校もそのようになっている。

- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を意識して保育することが必要である。小学校に送る要録の中でも10の姿を意識して書くことが求められている。

→5領域に基づく保育をすれば必ずと10の姿に近づく。5領域のねらい・内容の内容をしっかりとふまえることで10の姿が見えてくる。

○全体的な計画について

幼保連携型認定こども園教育・保育要領において

『教育及び保育の内容並びに子育ての支援等に関する全体的な計画の作成についての基本的な方針が家庭や地域とも共有されるよう努めるものとする。』となっている。

→評価して改善を図っていくこと（カリキュラム・マネジメント）

→全体的な計画は、幼稚園、保育所でも作成する。最初は良いものでなくいい。繰り返し見直し、段々良くしていき、小学校に上手く移行できるようにする。そのことによって、こども園・幼稚園・保育所の子供の小学校のスタートラインがそろおう。

○ワークショップ（実践）

具体例（幼保連携型認定こども園教育・保育要領等の言葉で語る）
A園のホームページより

サツマイモの苗植え

もし、自園でこのような活動をしていなくて、保護者の方から「なぜしないのですか」「して欲しい」と言われた時にどのように答えるか。



（自園がこのような活動をしていないと仮定して）

- ・ほかの活動で経験の保障をしていることを要領等の言葉を使って伝える。

（自園がこのような活動をしていると仮定して）

- ・なぜこのような活動をしているか、要領・指針の言葉を使って記入を試みる。
5領域を絡めて10の姿で捉え、うちの園はこうだからやっていると言えるように。

- ・自園の取り組みをグループで紹介し合う。
- ・園便り、クラス便り、ドキュメンテーションなどで話し合う。
- ・要領等の言葉を意識して話し合う。
- ・話し合いながら、アイデアを取り入れていく。
- ・5領域の内容に結びつける。それこそが『カリキュラム・マネジメント』である。

成果

～受講者記録より～

受講者の学び

- ・園だより、クラスだより、ドキュメンテーション等を5領域の視点で、子供の育ちを捉え、何故、この活動をしているのかを伝える責任がある。
- ・保護者や地域の誰が読んでも分かりやすい伝え方が大事であるということを学んだ。
- ・事例をもとに、教育・保育要領・保育指針と照らし合わせていく事の大切さに気付いた。
- ・園だより、ホームページなどで保護者や地域に発信する時に、遊びを振り返り子供に、どのような育ちがあり何を楽しんでいるのか、何を経験しているのかを視点に、教育・保育要領を読み込んでいきたい。
- ・教育・保育要領の言葉を意識してドキュメンテーションを作成したり保育の振り返りをしたりしていくことで、更に教育・保育が充実していくのではと感じた。
- ・保護者に分かりやすい伝え方、保護者への啓発の大切さを学べた。
- ・クラスだよりやドキュメンテーションなどのクラスの様子を伝える方法として、教育・保育要領の言葉を引用していきたい。
- ・プレゼンテーションの大切さが理解できた。共通・共感を大事に職員全員で子供を育てていきたい。

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・保育要領の3法令を丁寧に読み進めることで、要領、指針という根拠からプレゼンテーションの必要性を感じた。また、保育実践から具体的に要領・指針を捉え、理解する方法を学んだ。

受講者は発信することや伝えることへの意識を持つ重要性を感じ、具体的方法の提案による学びがあった。それを実現していくためには、受講者のみならず所属園の職員に、学んだ事を発信していき、共に進めていく必要性も感じていた。

今後、学んだ事を生かしながら、継続して各園で、実践を積み重ねていき、その実践を振り返り検討していく場が必要である。

【講座4】カンファレンスの進行統括

目的

- ◎「奈良市立こども園カリキュラム」に基づく教育・保育の実践に関する指導・助言の技術や、カンファレンスの進行と統括に関して技能を向上させる。
- ◎実践者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を身につけ、実行できるようにする。



(1) 公開保育（こ幼保合同研修会・カリキュラム部会公開保育）の事前訪問

方法

<受講対象者>

1年目幼児教育アドバイザー（市立園・私立園幼児教育アドバイザー）

<内容>

○事前園訪問

- ・幼児教育アドバイザーの活用と活動実習の充実を図るため、こ幼保合同研修会・カリキュラム部会における公開保育実施園に事前訪問し、指導・助言を行った。
- ・参観後、保育実践から子供の姿の読み解きをし、環境や援助等について幼児教育アドバイザー間で協議し、気づきや助言を書面にまとめて各園への助言を行った。
 - ・奈良市立若草こども園公開保育（乳児）
 - ・奈良市立平城こども園公開保育
 - ・奈良市立都祁こども園公開保育、視察講演会

成果

それぞれの保育の捉え方や見取りを幼児教育アドバイザー間で共有し検討しあい、保育実践の指導助言の方法を探ることができた。

私立園の幼児教育アドバイザーも参加することで、公私立共に保育実践を通して幼児教育の在り方を検討する機会となった。



(2) 公開保育 当日

方法

<受講対象者>

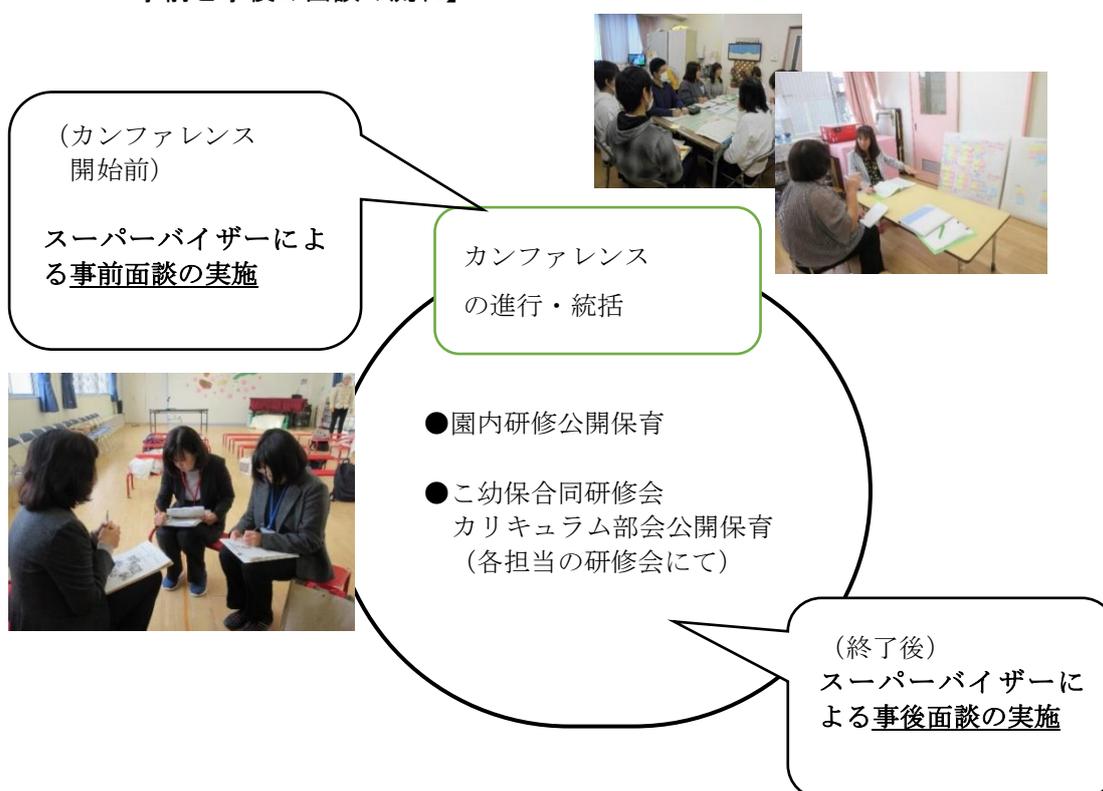
1年目幼児教育アドバイザー（市立園幼児教育アドバイザー）

<内容>

- 幼児教育アドバイザーの各所属園における園内研修公開保育、及び、担当の「こ幼保合同研修会」にて、公開保育参観後、カンファレンスの進行、統括を行った。
- スーパーバイザー（行政職・園長職）はカンファレンスの事前と事後の面談において幼児教育アドバイザーの指導助言、評価を行った。
- 園内研修公開保育
 - …1年目幼児教育アドバイザー所属園
- 「こ幼保合同研修会」（カリキュラム部会公開保育）
 - ・奈良市立都跡こども園公開保育
 - ・奈良市立平城こども園公開保育
 - ・奈良市立伏見幼稚園公開保育
 - ・奈良市立富雄南こども園公開保育



【スーパーバイザー（行政職・園長職）によるカンファレンスの事前と事後の面談の流れ】



成果

～幼児教育アドバイザー受講者の記録より～

自園実習	他園実習
1 (事前記入) どういうことに意識をもって進めるか。	
<ul style="list-style-type: none"> ・保育の良かった点を中心に話し、明日につながる話をした。 ・担任の思いや意見を聞きながら、課題をみつけた。 ・決められた時間内で助言や意見を多く聞くことが出来るように努める。 ・遊びの中での子供の姿や保育者の見取り、援助や環境構成について、参加者全員で考えられるように進める。 ・グループ討議を取り入れ、参加型のカンファレンスとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経験年数に関わらず、どの参加者も参加して良かったと思ってもらえるような柔らかい雰囲気づくりを意識して進めた。 ・保育者同士の連携と子供の気持ちに寄り添った関わりという視点で気付いた事をポストイットに記入してもらい進めていく。 ・時間配分に気を付ける。 ・参加者から様々な意見を引き出し、まとめていきながらポイントや課題を見つける。
2 進行上、工夫・意識したこと	
<ul style="list-style-type: none"> ・少人数で話ができるように、グループ分けを行い話しやすい環境を作った。 ・ポイントを絞り、意見をひきだすようにした。 ・遊びの場面の写真を撮り、担任は写真を見ながら振り返られるように、また保育を見ていない職員にも分かるようにした。 →写真があることで、具体的な姿が聞きやすく、全参加者が同じ場面について、話し合うことができた。 ・それぞれの遊びを通して、子供にどのような力がついているのか、今後、その遊びがどのように展開しているのかを考える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・話し合いのポイントを見つけながら、まとめていく。参加者の意見を頷きながらしっかり聞く。 ・「期の特徴」「ねらい」を模造紙に貼り、参加者がそれを意識できるようにした。 ・気付いた事を出し合えるよう、司会自ら気付いた事を話したり、参加者の意見に共感したり、他の人に共感を求めたりした。 ・参加者一人一人の顔を見ながら話をしたり意見を聞いたりし、話が広がるようにそれぞれの園の様子を伺ったりしたことで、様々な意見が出た。
3 今後の課題	
<ul style="list-style-type: none"> ・職員一人一人の特徴を捉えて、関係づくりをしながら、保育を共に考えていくようにする。 ・グループ討議の時間が短いのもあり、経験年数の浅い保育者が自分の考えを述べるころまでいかなかった。 ・遊びの姿から、幼児期の終わりまでに育てたい姿のどの部分につながっているのか話したが、表面的な姿の話のみで、育ちの部分の話し合いまでいかなかった。 ・カンファレンス進行役として、今後、落ち着いて進め様々な意見の共通点をまとめていき進めていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「参加者の顔を見て話を聞きたい」気持ちから模造紙に書くことが難しかった。タイミングを上手くとり記入するようにする。 ・参加者からの意見が出にくい時は、自身の意見をまず言って投げかけ、カンファレンス出来るようにする。 ・話を聞きながら書きとめたり、ポイントになる言葉にラインを引いたりして共通するポイントをまとめたりして進めていく。 ・明日の保育に向けての意見にもう少し重点をおいて話し合いが出来るようにする。

【講座5】実践事例の読み解き

目的

- ◎「奈良市立こども園カリキュラム」の各期における実践事例から子供の姿と育ちを見取る力と事例作成者や他の職員と意見交換をしながら教育、保育に対する指導・助言の技術を向上させる。
- ◎実践者自身が実践への見方や考え方を自覚し、課題を明確化して、カリキュラムに基づく実践への改善の糸口を得るために、その根拠と共に伝える技術を身に付けながら、幼児教育アドバイザーが行うべき指導・助言を明らかにしながら、実行できるようにする。



方法

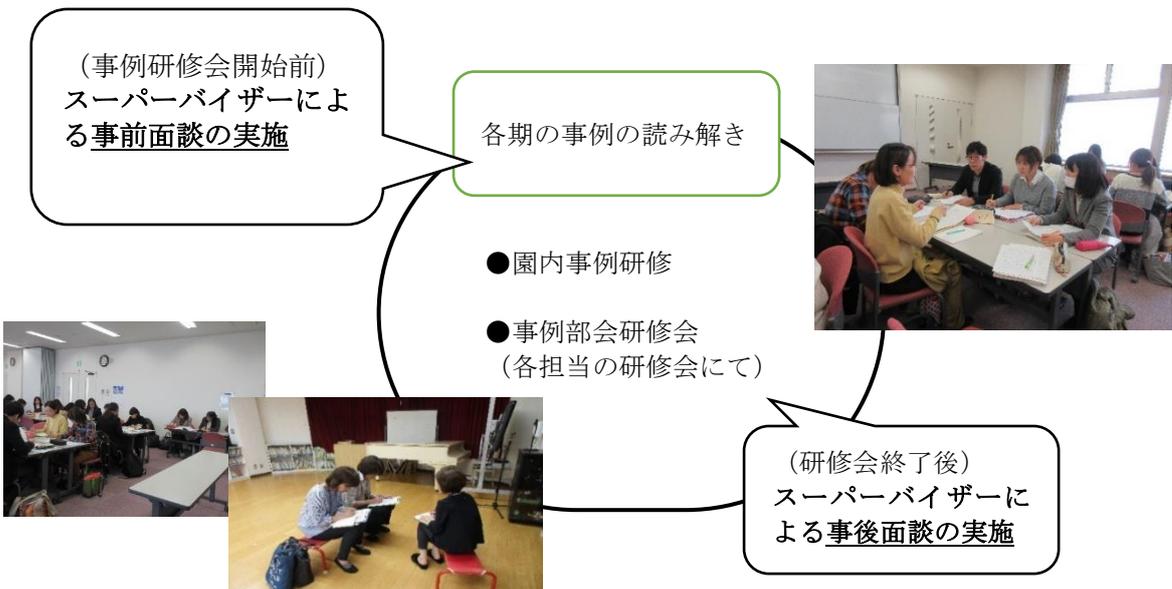
<受講対象者>

1年目幼児教育アドバイザー（市立園幼児教育アドバイザー）

<内容>

- 1年目幼児教育アドバイザーの各所属園における園内事例研修会、及び、担当の「事例部会研修会」にて実践事例の協議における進行、統括を行った。
- スーパーバイザー（行政職・園長職）は事例研修の事前と事後の面談において、幼児教育アドバイザーの指導助言、評価を行った。
- 1年目幼児教育アドバイザーが行う事例研修での進行統括の内容の書き起こしと、その方法課題について自己分析を行った。

【スーパーバイザー（行政職・園長職）による事例研修の事前と事後の面談の流れ】



成果

～1年目幼児教育アドバイザーの記録より～

自園実習	他園実習
1 (事前記入) どういうことに意識をもって進めるか。	
<ul style="list-style-type: none"> ・事例の書き手の思いや考えが出せるような雰囲気づくり、進行の仕方を意識し、丁寧に進めた。 ・事例の書き方だけでなく、それぞれが得るもの、感じるものがあるようにする。 ・参加者一人一人が話しできるような雰囲気づくりに努めた。 ・いろいろな意見を聞くことで次への保育につながられるようにした。 ・事例を読み解く中で、参加者それぞれが気付いた10の姿を出し合い、他の保育者の気付きから参加者自らも学ぶ場となるようにした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・『奈良市立こども園カリキュラム』と照らし合わせ、その期の子供の姿や関わりとしてどうであるのかの視点で見た。 ・参加者から意見を引き出し、それぞれの学びとなるように進めた。 ・全ての事例の読み解きができるように、時間配分に気を付けた。
2 進行上、工夫・意識したこと	
<ul style="list-style-type: none"> ・良いところだけでなく、改善点も出し合えるようにした。 ・書き換えるところは、具体的な対案を出すようにした。 ・参加者一人一人が自らの気づきを話し、同じ気づきが共有できるように心掛け、進行した。 ・出た意見を、模造紙に見えやすいように端的にまとめて書くように意識、話し合いの内容が可視化出来るように意識した。 ・事前にポストイットの記入をお願いしていたことで、短い時間でもスムーズに、話し合いを進めることが出来た。 ・参加者の意見を聞き、書き手の思いを汲みながら書き方の確認をした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・良かった点を出し合い、年齢に合った関わりが出来ているのか振り返りの大切さを、参加者で確認し合えた。 ・事前に「奈良市立こども園カリキュラム」に照らし合わせながら事例を読み解いておいたことで、参加者から意見が出た時に、話を深めることが出来た。 ・事例から読み取れる良い点や面白さを引き出していくことで、話を広げる。事例ごとに対して、一人一回は、意見を出してもらおうようにした。 ・意見が出しやすい雰囲気が進められるよう、常に全員に目を配り、参加者の意見に頷き、話を広げられるよう進めた。
3 今後の課題	
<ul style="list-style-type: none"> ・進める速さ、言葉など、進め方を意識して経験年数の浅い保育者にも分かりやすい研修となるように工夫する必要がある。 ・参加者の経験年数の違いをうまく生かしていけるようにそれぞれの強みを把握し、進めていくようにする。 ・司会者が意見を話しすぎずに、参加者に意見を求めながら話を進め、まとめていく。 ・意見が出ない時には、ポイントをまとめておき、ヒントを投げかけて意見を引き出すようにする。 ・出た意見をまとめ、子供の姿から保育者の環境構成や援助へとつながる学びになるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・限られた時間の中で、話を深めつつ具体的にどうしたら良いのかということまで参加者が共有できるように話をまとめる。 ・様々な意見をまとめようとする気持ちを強くなりすぎないように進める。 ・どの点が良かったのかを聞きながら、参加者がどこに注目しているのかをまとめ、しばって深めていくようにする。 ・話が途切れてしまった場面で迷ってしまった。進行しながら方向性を同時に考えていけるようにする。 ・事例は次の活動につなぐステップであることを念頭に置き、参加者が今後の教育・保育のヒントが得られる場となるように進めていく。

講座4、5共通の成果

課題等を事前に自覚することで、自園・他園での活動実習の場で、進行・統括を行う上で大切なポイントを意識しながら実践することができた。

学びを生かして実践しようとする経験を積み重ねることで、着実に経験と学びを身に付けていくとともに、さらなる自らの課題、目標を見出している。

スーパーバイザーによる面談を行うことで、進行や助言において、不安の解消、方向性の確認、整理につながり、今後に向けた改善点や課題、成果を更に明確にできた。

自園・他園双方の活動実習を行うことで、経験年数、公私立問わず、保育者が相互に対話できるためのカンファレンスの進め方を探る事が出来た。また、他園実習ではいくつかのグループで同時にカンファレンスを進めていくので、幼児教育アドバイザーの学びだけでなく他の副園長に学びを波及できる体制となっている。

講座4、5共通：スーパーバイザーによる支援訪問

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



事前面談

- ・研修の進行等にあたってアドバイスに加え、幼児教育アドバイザーの不安等を引き出す。
- ・人材育成からの視点や、教育・保育における経験から助言を行う。

研修中

- ・カンファレンス・事例部会研修会での進行・統括時、幼児教育アドバイザーの進行状況を観察する。

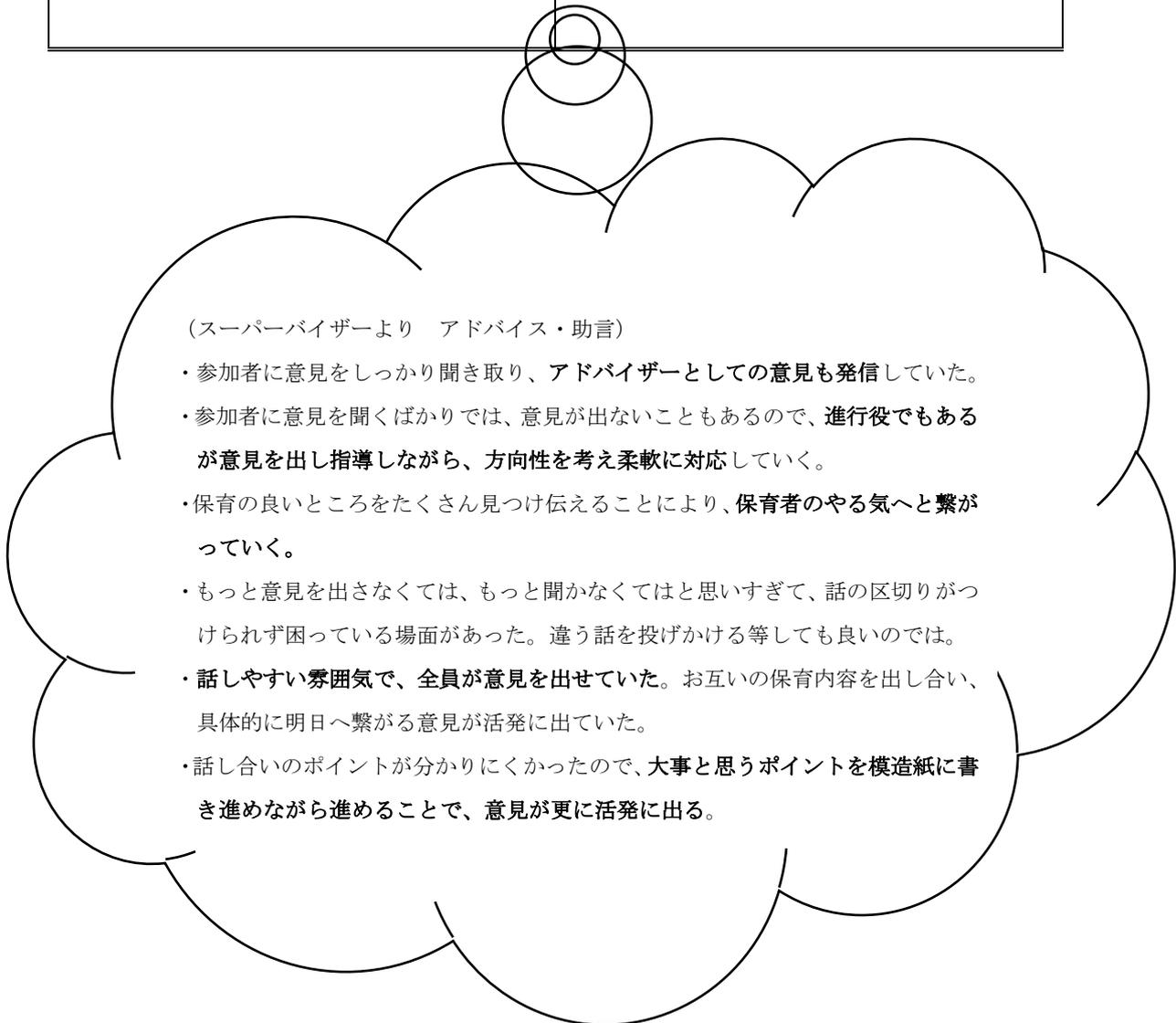
事後面談

- ・研修終了後、研修時に観察した幼児教育アドバイザーの活動実習の様子を踏まえ面談をする。
- ・スーパーバイザーは、幼児教育アドバイザーが感じた自らの評価できる点や反省点等について引き出す。
- ・客観的な視点で評価と助言をし、幼児教育アドバイザーが次の実践への自信と課題を自覚できるようフィードバックする。

成果

～1年目幼児教育アドバイザーの記録より～

事前の面談より	事後面談より
<ul style="list-style-type: none"> ・事前の面談があることで、不安いっぱいの気持ちから自身のカンファレンスに対する課題が見え、それを意識してカンファレンスに臨むことが出来た。 ・事前に、疑問や不安に思っていることを伝え、具体的に不安解決に向けてのアドバイスをもらい、実践へとつなげることが出来た。 ・事前の助言を聞いたり、話をしたりすることでカンファレンスを進行する不安やプレッシャーが軽くなった。 ・事前の面談により、気持ちや頭の整理ができ少し気持ちが和らぎ、カンファレンスのポイントを押さえて、取り組むことができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・客観的に振り返る余裕がなかったので、アドバイス頂け、自分自身を振り返ることができた。 ・自分の良かった点・工夫したほうが良い点などを教えていただけ、次に生かせそうと思えた。 ・事後は、他のアドバイザーの先生と一緒に指導を受けたことで、他のグループの様子や進め方、それについての指導も聞け、勉強になった。 ・客観的に見て、アドバイスしていただけるので、自分の課題と思っているところがはっきりし、次に生かしていこうと思える。 ・自身の気づかなかったことを教えてもらえ、課題が明確になった。



市内における幼児教育アドバイザーの役割の認識が広がり、定着が進む一方、1年目幼児教育アドバイザーは、幼児教育アドバイザーの役割を知っているからこそ、自身がその役割を担えるかという点で不安を感じていた。

また受講を重ねるにつれて、保育者に対して幼児教育アドバイザー受講者が導きたい方向に、教育・保育の実践を押し付けるのではなく、保育者自身が自ら考え、判断し、実践し、学ぶという経験が積める関わりの難しさの悩みを持ち始めていた。

このような状況にある幼児教育アドバイザーの育成過程において、講義で必要な知識を習得し、スーパーバイザーによる支援訪問で日常的、実践的なサポートを受けることは、幼児教育アドバイザーとしての役割への不安や悩み、課題の解消だけでなく、力量を形成していく過程における受講者自身の成長実感と自覚につないでいくために大変重要な役割となった。

【講座6】研修の企画・運営

目的

- ◎市内もしくは各園において研修会、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。
- ◎異なる種類の研修を企画し、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術を向上させる。
- ◎調査研究報告において、実践を理論的に捉え分析する能力と研究成果を適切に位置付けることのできる能力を向上させる。

方法

<内容>

1年目幼児教育アドバイザーによる研修（研究集会報告会）の企画、運営を行った。

（1）研究集会報告会に向けての企画

研究集会の方向性と役割分担の検討（次第、司会進行、会場設営、報告内容、グループ討議、アンケート内容等）

①研究集会報告会の開催目的

- ・本調査事業の事業報告を含めた、幼児教育アドバイザーの役割、取組について市内の園職員に伝え、周知と理解を図る。
- ・幼児教育アドバイザーの活動実習や実践、講座受講での学びを伝える場であり、学びを共有できるような場とする。

②開催時間の検討

- ・園職員が参加しやすい時間帯を考慮した。

③グループ討議について協議の内容と方法の検討

- ・グループ協議の内容と方法について

参加者が、様々な意見を出し合い討議をすることで、参加者にとって学びとなる場とする為の内容を検討した。

⇒幼児教育アドバイザー受講者が、学んだ事を取り入れた。

【講座8】において、協働的なカンファレンスを行う為の方法を探った。

その中の一つとして、「写真を使用したカンファレンス」を実施した。

写真があることで、場面の把握、共有が出来、意見が出やすい成果があった。

⇒カンファレンスを進めるにあたり、幼児教育アドバイザー受講者の報告の中での学んだ事（カンファレンスの進め方）を意識して進めていくように投げかけた。

④報告内容について

- ①の開催の目的をもとに、本事業における幼児教育アドバイザーとしての取組と学びを内容ごとに項目化し、幼児教育アドバイザーの役割として明らかにしたことをまとめた。

(2) 研究集会の実施

①「平成30年度 奈良市幼児教育推進委員会研究集会講演会」

日時：平成30年7月3日（火）18：15～20：15

場所：奈良市役所

内容：「21世紀型の保育・教育で大切なこと
～新指針の理念を具体化する～」

講師：東京大学名誉教授、日本保育学会会長、
白梅学園大学前学長 汐見 稔幸氏



②「平成30年度 奈良市幼児教育推進委員会研究集会報告会」の開催

日時：平成31年2月4日（月）14：45～17：00

場所：奈良市役所

内容：開会の挨拶

事業報告

(研究概要について / *研究実践発表)

※グループ討議・報告



指導助言 (各学識経験者スーパーバイザーより)
総 評 奈良市幼児教育推進委員
委員長 帝塚山大学 清水 益治氏
閉 会

* (発表は1年目及び2年目以降幼児教育アドバイザーによる。その内容については、資料編<幼児教育アドバイザーの実践研究>を参照)

グループ討議

<目的>

◎実際に写真を用いたカンファレンスを体験し、今後の園内研修等でのカンファレンスに生かす。

方法

- グループは6人構成の10グループとし、いろいろな年齢や立場の保育者が討議する中でいろいろな意見ができるようにした。また討議がスムーズに行えるように園長・副園長が各グループに1人または2人入った。
- 写真からの子供の姿や環境構成を見取るという方法でカンファレンスを行う。遊びの場面の写真を貼った大きな紙を用意した。1グループ1枚の写真を見ながら、更に保育を深めるにはどのような支援が必要か、自園での取り組みの紹介など、自由に意見を出し合い、今後の保育に生かす事とした。



【写真の内容】

- ・タイヤ遊び (2歳 1月) ・電車遊び (3歳 10月)
- ・色水遊び (4歳 6月) ・サーキット遊び (4歳 10月)
- ・砂遊び (5歳 10月)

<グループ報告>

○Aグループより報告

サーキット遊び (4歳 10月) の写真

- ・4月からの取組として、10月の子どもの様子を見取る。固定遊具とも組み合わせている。ルールができています。子供たちで準備できる。
- ・環境の「ちょい足し」でさらに楽しく遊べるのでは。高めの巧技台を側に置くなどレベルの違うものを用意し、挑戦したくなるような



環境作りをする。(成功感・満足感を味わえる)

自分で選べるように様々な道具を目につくところに置いておく。(工夫したり考えたりする力が育つ)

ゴムやロープを使って、よじ登ったり、ロープを渡ったりなど忍者をイメージして遊ぶ。

保育者のことばがけにより、5歳児がヒーローになることができ自信をもって小学校へ行ける。またそれが幼児期の終わりまでに育ってほしい姿につながる。

○Bグループより報告

砂遊び(5歳10月)の写真

- ・保育者の見取りとして、砂山づくりを楽しんでいる。崩れない山を作っている。これから道をつくったり水を流したりなど、どのように遊びを発展させるのかなどイメージを膨らませた。

遊びを発展させるためには、トイやビールケースやどんぐり・細かい作業ができるスコップなどの道具を出しておくといよい。

振り返りの時に明日どんなふうに遊びを進めていきたいのかをひきだし、道具を用意するとよい。

5歳児として、子ども同士の話合いができるように、あえて道具を出さず、子どもからの発信を待つことも必要なのでは。

この写真だけでは、前後のつながりがわからず、周りの遊びがどうなっているのかは見えなかった。

○カンファレンス時に、幼児教育アドバイザー受講者が学んだ方法を取り入れて、どうであったか

(Aグループ)

⇒サーキット遊びの写真から、自分達の園ではどうしているかなど、意見を出し合うことができた。参加者が共通理解しながらカンファレンスを進められた。

(Bグループ)

⇒積極的に参加者がいろんな意見を出してくれたので、カンファレンスを進めやすくみんなで話し合うことができた。

<指導助言(学識経験者スーパーバイザー)>

A先生・この報告会でどんなところを学んだのかを振り返ることが大切。カンファレンスで使った1枚の用紙の使い方もいろいろであった。掲示してあるので記述の仕方などもそれぞれ違うので参考にするとよい。

- ・自分が学んだ学びを各園に持ち帰って周りの人に伝えることでみんなの学び

になる。研修で体験したことを伝えることで、もう一度伝え方や内容をふりかえることができる。自分の学びが自園の学びになり、さらに奈良市全体の資質向上につながる。

B先生・今日のカンファレンスであまり話すことができず不完全燃焼の人も多かったようである。意見を言うことが不安な人もいるが、話さないとわからず、話してみると受け入れられたり、賛成してもらったりする。意見はたくさん言うことが大切。保育者が不完全燃焼を完全燃焼にすることは、子どもの完全燃焼にもつながる。

- ・カンファレンスでは、「奈良市立こども園カリキュラム」をひろげ取り組んでいた。3つの柱、10の姿、5領域のどれにつながっているのではなく、どこまで深くつながっているのかに目を向けることが大切である。
- ・写真は貼るなどして同じ方向、角度から見られるようにしたほうが良い。連続写真を用意してもよい。
- ・経験を持っている中堅の先生は、言いたくても言いにくい人や若い先生の意見を引き出すことも大切である。

C先生・カンファレンスの様子を見て、若い先生も自信をもって1枚の写真から想像力を働かせながら話し合っていた。写真があるからこそ共有しやすい面もあるが、写真に写っていないからこそ、推測したり違和感をもったりする面もある。

- ・園内でのカンファレンスでは経験年数の違いや今までの担当クラスの違いを武器にして、どのようなカンファレンスの持ち方がいろんな意見を引き出せるのかを考え行う。振り返りのためにこのようなカンファレンスの時間をもってみてはどうか。
- ・カンファレンスの司会をする人やアドバイザーの立場の人は、話さない人にも話させてあげるなどの主体性をもつことが必要である。職員それぞれの立場に応じた主体性を出すことで良い集団づくりができ、子どもの主体性につながる。社会性をもって子供に関わってほしい。



総評（学識経験者スーパーバイザー）

○「幼児教育アドバイザー」（このシステムを含む）が得たものは何か

- ・だれがその得たものを判断するのかの視点が大事

アドバイザー自身、研修の参加者、奈良市、文部科学省が判断

- ・どのようにその判断をするのか。

自己評価、関係者評価、第三者評価があり、評価の証拠が必要となる。

評価した証拠の一つとなるのが今日の研修後のアンケートであり、それが奈良市としての自己評価である。

- ・学識経験者スーパーバイザーからの評価として

幼児教育アドバイザーは、4つの資質能力が必要である。

『幼児教育アドバイザーとして育った』

⇒どんな形で育っているのかというと、知識のほうが、実践・研修・研究、全部を通した形で入っている。

4つの資質が重なり合っている。

講座の中に いろんなものが重なり合っている。

（4つの資質の重なりは、真ん中に遊びを通して重なり合っていた幼児教育における3つの資質・能力と似ている。）

1から9の講座の中には仕掛けが組み入れてある。この仕掛けが重要であり、今回のグループ討議や報告も仕掛けとして入れてある。

○この園外研修を園内研修に活かすためにはどうすればよいか

研修の参加者は研修で学んだことを自園の職員に伝え活用する。

伝えるための実践 （3人グループで時間を決めて行う）

- ・今回の研修で印象に残っていることや、園内研修で報告し活用するというものを3つ箇条書きにする。
- ・グループで各自が書いたものを伝え合う。

成果

～参加者アンケートより～

市立園受講者	私立園受講者
<ul style="list-style-type: none"> ・写真を見てグループで話し合いをしたことで、色々な視点で子供の姿を見取ることができ、環境構成や援助を考えることができた。 ・話し合いによる多角的視点によって得た意見から多くの事を学んだ。 ・短い時間でのグループ討議だったが、写真があっ 	<ul style="list-style-type: none"> ・講習内容の説明がわかりやすかった。 ・自園での様々な研修体制が、教育・保育の質の向上に繋がっているかを再度、見直したい。 ・写真を通して実際に話し合うことで様々な意見を知ることができて良かった。 ・自園でもカンファレンスを取り入れ、話し合う機

<p>たり、討議の視点が明らかにされていたりしたことでとても充実した話し合いが出来た。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育アドバイザーとして、幼児教育向上のためどのような取り組みをして下さっていたのかがよくわかりまた自分も努力(子供の見取り方、次につながる環境構成、話し合った事を記入する方法など)が必要だと学ばせてもらった。 ・アドバイスを受ける側だったが、アドバイザーの先生が本当に色々な研修を受けて学んでおられることを知って驚いた。ぜひ、学んだことを生かして私たちに色々なアドバイスをこれからもお願いしたい。 ・アドバイザーの先生方がカンファレンスを進められるところを少しでも見せていただけたら良かった。 	<p>会、意見交換の場を大切にしていき保育していきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・カンファレンスをする際、幼児教育アドバイザーの方から教えてもらったポイントを周りの人にも伝え、取り組んでいきたい。 ・子供の活動の様子など、動画や場面を連続して撮った写真を使用して、カンファレンスを行い意見を出し合い、保育の質を高める機会を作っていきたい。 ・公立園交じり、たくさんの方の意見を聞くことができ、様々な考えや気づきがあるのだなど学ぶことができた。
--	---

企画・運営、司会・進行において、1年目幼児教育アドバイザーは、参加者の経験や課題、目的に応じて進行や展開を工夫する為、様々な人々の立場に立ち、イメージをしながら話し合いを重ねて取組んだ。一から企画や運営をしていく中で、1年目幼児教育アドバイザーは、副園長というそれぞれの持ち場がありながらの企画を進めていく困難さを感じると共に、共感し合えた喜びや支え合い、チームとして仲間意識を持って取組んだことで、報告会を企画・運営することが出来たと実感していた。

また、2年目以降幼児教育アドバイザーに経験からの学びを聞くことで、それが後押し、支えとなり、いろいろな視点で会を進める事が出来た。

参加者に研修を通していかに学びにつなげてもらえるかを考慮する事の大切さを学んだ。しかし、参加者アンケートより「アドバイザーの先生方がカンファレンスを進められるところを少しでも見せていただけたら良かった。」とあるように、幼児教育アドバイザーの学びを伝え、それを各園に持ち帰り、実践に取り入れてもらう為には、参加者自身が研修に参加できた事の意義を実感できる方法をいろいろな面から勘案して、もう一歩深めて企画する必要があったとの課題も見えた。

【講座7】プレゼン作成と報告

目的

- ◎プレゼンテーションの基礎知識を学ぶ。
- ◎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・保育要領改訂の内容を根拠に、実践を理論的に捉える力を習得し、園における教育・保育内容のカリキュラムマネジメントを図り発信していく。

<受講対象者>

1年目・2年目以降幼児教育アドバイザー

方法

<内容>

- プレゼンテーションの基礎知識を学んだ。
- 遊びの場面の写真を使用し、ドキュメンテーションの作成を行い、自園に持ち帰り学んだ事を園の職員に発信する。



講義

- 分かりやすいスライド作成のポイント
具体的なプレゼンの機会

- ・ 幼児教育アドバイザーの研究報告
- ・ 保護者向けの入園説明会の資料
- ・ 保護者向けの保育方針の発信
- ・ 公開保育での発表資料

少しのデザインの違いで見やすく、読みやすくなる。

- ・ 「読む文章」「タイトル」「プレゼン資料」によってフォントを変える。
- ・ 改行1つで読みやすさが大きく変わる。
- ・ 位置を揃え、一連性がある場合、まとめる。重要なところは、できるだけ太字。
- ・ 色数はできるだけ少なくし、色の使い方を統一する。



- ドキュメンテーションについて

ドキュメンテーション（記録）の対象

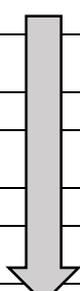
- ・ 保護者へ向けて⇒子供の発達や成長を伝え、理解してもらう
- ・ 保育者自身⇒自分の保育を振り返り、見直し、次の保育計画へ
- ・ 同僚⇒保育の指導の継続性、共通性

保育の一番の対象である子供にその記録は生かされているのか

なぜ『見える化』するのか

- ・保護者が変わる⇒園の良きパートナーに
- ・保育者が変わる⇒保育を共有し、保育を改善する仲間へ
- ・子供が変わる⇒学び手としての自分を意識

『見える』記録の作成

- ① 素敵な場面、心動かされたシーンを写真に撮る
 - ② 写真を選び、コメントをつける
 - ③ 保育記録を他者と共有（保育者同士と・保護者と）
 - ④ 保育記録のファイリング（いつでも振り返れる）
- 

ワークショップ

自園の取組や保育を保護者に伝え共有するポイントの学びを生かし、ドキュメンテーションを作成する。

※個人でドキュメンテーションを作成した。

「子供が安心して居るからこそ見せる場面の写真」や「子供が夢中になり好奇心をくすぐられている姿」が写っている写真を使用し、園の教育・保育を幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針、幼稚園教育要領の言葉で語りドキュメンテーションを作成した。

※グループで、資質・能力の3つの視点から子供の経験をドキュメンテーションから読み取った。

※グループで、ドキュメンテーションに「いいね」（ピンクの付箋）、「もっとこうするといいかも」（青の付箋）を書き、貼り付けた。



～幼児教育アドバイザー受講者の記録より～

市立園受講者の学び	私立園受講者の学び
<ul style="list-style-type: none"> ・誰に何を伝えたいのかを明確にし、また、見る側に立った視点での見やすさや分かりやすさを考えてのドキュメンテーションの作成法を学ぶことが出来た。 ・写真を見てどこがポイントかを捉え、教育・保育要領に照らし合わせて簡潔に分かりやすい言葉でまとめる力をつけることが、今後の課題である。 ・ドキュメンテーション作成時に、見易さ、子供の読み取り、3つの視点を意識できるように、職員に投げかけ、共に考えていきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パワーポイント作成は、園で実践する場が少ないが、今後、何で使うと効果的であるか考え実践していきたい。 ・プレゼンテーション作成の基礎がよく分かり、すぐに生かそうと思った。 ・今後、更に教育・保育要領を意識して子供の姿を見取る力をつけていきたい。 ・園内研修でドキュメンテーション等を発表し話し合う機会を作っていき、共に高め合っていきたい。

成果

市立園、私立園共に幼児教育アドバイザー受講者は、今後の課題として、自園で様々なプレゼンテーションを作成する上で、より分かりやすいプレゼンテーションの作成を職員と共に学んでいく事を、講座3に引き続き再確認し、具体的にどのような方法で学んでいくのかを探ることが出来た。

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・保育要領改訂の内容を根拠に、乳幼児期にどのような力を育てたいのかを発信することは、園の教育・保育について学び続けているというメッセージになり、園の教育・保育力の向上に繋がるという長期的な見通しを、各幼児教育アドバイザー受講者が自覚する事となった。

【講座8】「実践検討会」

目的

- ◎教育・保育の質の向上に繋がるカンファレンスの方法を探る。
- ◎協議における企画・運営、司会・進行を担い、課題、目的に応じて進行や展開を工夫し、研修を円滑に実施できるようにする。

方法

<受講対象者>

1年目・2年目以降幼児教育アドバイザー

<内容>

スーパーバイザー（学識経験者、私立園、行政職）と1年目と2年目以降幼児教育アドバイザーが、2年目以降幼児教育アドバイザー所属園において保育実践の観察をする。そ

の実践を題材に、教育・保育内容について協議を行うと共にカンファレンスの方法を探る。協議方法、協議内容は各担当の1年目幼児教育アドバイザーが中心となり2年目以降幼児教育アドバイザーのアドバイスを受けながら企画し、運営を行う。協議内容においては、幼児教育アドバイザー講習での学びや活動実習での経験を活かす。

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

- 実施園
- A-1 平成30年10月22日
奈良市立大宮保育園（4歳児）
 - 2 平成30年10月29日
奈良市立辰市幼稚園（5歳児）
 - B-1 平成30年10月26日
奈良市立登美ヶ丘幼稚園（5歳児）
 - 2 平成30年11月5日
奈良市立高円こども園（4歳児）

○参観について

2年目以降幼児教育アドバイザー所属園にて

（日程例）

9:20～ 保育実践の観察

12:30～14:30

カンファレンス（教育・保育内容の協議）

（1年目・2年目以降幼児教育アドバイザー）

カンファレンス（教育・保育内容の協議）への助言

（学識経験者・私立園・行政職スーパーバイザー）

（終了後）1年目・2年目以降幼児教育アドバイザー
企画・運営・カンファレンスの振り返りや課題の共有をし、次回につなげた。

○各グループの協議方法

Aグループ：子供の姿・環境、援助、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」に基づき付箋で色分けをしながら協議を行った。

Bグループ：保育観察の中で、遊んでいる様子を写真に撮り、写真を使用し協議を行った。

○各回の協議内容等、企画・運営資料
 ～観察、協議の視点～

Aグループ

大宮保育園(10月22日)
 <本日の保育での参観ポイント>

子どもの家(クリーム色) ・主体的に活動する姿 ・つぶやきや会話 等	環境・援助(ピンク色) ・人的環境(援助) ・物的・空間的環境 ・時間的環境 等	幼児期の終わりまでに 育てほしい家(水色) ・子どもの遊びが10の 要のどの視点につなが るか 等
--	---	---

辰市幼稚園(10月29日)
 <本日の保育での参観ポイント>

子どもの家(クリーム色) ・主体的に活動する姿 ・つぶやきや会話 等	環境・援助(ピンク色) ・人的環境(援助) ・物的・空間的環境 ・時間的環境 等	幼児期の終わりま でに育てほしい 家(水色) ・子どもの遊びが 10の要のどの 視点につなが るか 等	明日へつながる (黄緑色) ・環境の再現性 等
--	---	---	----------------------------------



Bグループ

10月26日(金) 登美ヶ丘幼稚園

○本日の公開保育での参観のポイント
 付箋について(ポストイット記入について)
 クリーム色・・・子どもの家、援助 及び 環境構成等 の良かった点
 ピンク色・・・子どもの家、援助、環境構成等を取り上げた理由
 水色・・・明日につながるヒント及びプラスしたい援助や環境構成
 10の家・・・遊びが10の要のどの視点につながっているのか、子ども達に何が行っているのか

参観記録	良かった点 クリーム色	理由 ピンク色	明日につながるヒント 水色	10の家
子どもの家 この朝の子ども達の 解読安心 何をしようとしているのか(助中・説明) アメンゴ 人どうにかかわっているか 時間経過について 喜ぶ姿や発声を言葉でどのように表現してい るか 等				
環境 この朝の環境は(物置) 子どもの興味心からの環境は 学びを考えての環境 等				
援助 何をわかって、どのように声をかけているか 声かけの仕方・タイミング・声のトーン 遊びの方向性を共に考える 子ども主体となる声かけかどうか 等				

11月5日(月) 高円こども園

○本日の公開保育での参観のポイント
 付箋について(ポストイット記入について)
 クリーム色・・・子どもの家、援助 及び 環境構成等 の良かった点
 ピンク色・・・子どもの家、援助、環境構成等を取り上げた理由
 水色・・・明日につながるヒント及びプラスしたい援助や環境構成
 10の家・・・遊びが10の要のどの視点につながっているのか、子ども達に何が行っているのか

参観記録	良かった点 クリーム色	理由 ピンク色	明日につながるヒント 水色	10の家
子どもの家 この朝の子ども達の 解読安心 何をしようとしているのか(助中・説明) アメンゴ 人どうにかかわっているか 時間経過について 喜ぶ姿や発声を言葉でどのように表現してい るか 等				
環境 この朝の環境は(物置) 子どもの興味心からの環境は 学びを考えての環境 等				
援助 何をわかって、どのように声をかけているか 声かけの仕方・タイミング・声のトーン 遊びの方向性を共に考える 子ども主体となる声かけかどうか 等				

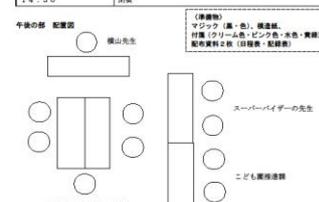


～進行、司会、会場設営等～

幼児教育アドバイザー講習【講座8】
 日時 平成30年10月28日(月) 9:30~14:30
 場所 辰市幼稚園

日時	時間	内容
9:00		集合(駐車場) (9:30開始) (アドバイザーは1台に車を合わせ) 参観物は、たんぽぽの部屋に置いてください 午後の準備(机、椅子・プロジェクト等) 目録配布
9:30~11:15		参観準備 5歳児 そら組 参観員、お話ししている参観用紙の観点から参観して下さい
11:15~12:30		ポストイットに記入 集合
12:30~14:30		高円校野合 集合 ~13:30 カンファレンス 13:30~13:40 休憩 13:40~13:50 上野先生より 13:50~14:00 池本先生より 14:00~14:30 辰山先生より指導助言 14:30 閉会

午後の部 配置図



(準備物)
マジック(黒・赤)、消しゴム、
付箋(クリーム色、ピンク色、水色、黄緑色)、
配布資料と紙(目録表、記録表)




～受講者の記録より～

(Aグループ)

<p>★協議を通しての学び、気づき（子供の姿の捉え方、協議内容などについて）</p> <p>【A-1】</p> <ul style="list-style-type: none">・一つの子供の遊びをとっても、見る人、見る視点により、たくさん見取り方があると実感した。・個々の発達に応じて子供と一緒に考えたり試したり、時には任せて見守ることが保育者の関わりで大切なことであり子供の遊びを深め、学びへとつながる。保育者の人的環境の大切さを改めて感じた。・良い点に焦点を当てて見るばかりではなく、こうした方がいいかも・・・という所も含めて話す両方にとってプラス面になるので語りあいには必要である。 次の保育につながる「ちょい足し」が大切であると実感した。・「幼児期の終わりまでに育つ10の姿」のどこにつながっているのか探り、改めて子供にどのような力をつけていのか保育者は、しっかりと見通しを持ち、保育を進めていくことが大切であると再認識した。・カンファレンスでは同じエピソードを見ている時に盛り上がった。・焦点が定まると話しやすかった。
<p>【A-2】</p> <ul style="list-style-type: none">・司会者が参加者の意見も汲みながら自身の意見も入れ、進めた。そのことで参加者が「意見を聞いてもらっている」という安心感や「次も発言しよう」という意欲がわき、より活発な協議ができた。・二回の協議を行うことで「幼児期の終わりまでに育つ10の姿」を基に保育を語り共有していくことで、どのように子供を育てていきたいのかということも見えてくるので有効であると実感した。 話し合ったことをどのように次につなげるか、継続しての見取りが大切である。・前回の課題より今回は主体的な子供の姿から、援助や環境構成について考えたり、10の姿のどの部分につながるか、どうしてその姿だと思ったのかも伝え合ったり、明日につなげるためにどのような「明日の保育につながるちょい足し」ができるかなども伝えるようにした。どうしてその姿につながると思うのかを書き表したことで、より他の先生方の読み取り方がわかり勉強になった。また、明日につなげるためにどのような“ちょい足し”ができるのかを考えていくことで、協議が深まった。・疑問点や課題についても検討していくことは大切である。今回は、幼児教育アドバイザー同士でのカンファレンスであったので、率直に話し合うことができたが、経験の浅い先生やベテランの先生などいろいろな立場の先生が入り混じった状況でのカンファレンスでは、疑問や課題を話し合う時の持っている方がとても難しいと思うので、カンファレンス構成メンバーに応じて進め方を変えていける力を高めていく必要がある。・10の姿に絡めての子供の姿の捉え、発達を理解し、意識することで見取りや理解の視点が変わってくることはもちろんのこと、数人で協議することで、自分とは違う角度での子供の姿が見えてくるので大変、学びとなった。（私立園幼児教育アドバイザー受講者の記録より）
<p>★今後現場でどのように活かしていくか</p> <p>【A-1】</p> <ul style="list-style-type: none">・副園長が保育を見て課題だと思うことと、担任が課題に思っていることが違う場合がある。担任が困っていること、見てほしいことを事前に知り保育を見ることが、次の保育によりつながると思う。そのためにも保育について語り合い、担任と素直に課題が言い合える関係を大切にしていきたい。・ポストイットで気づきを出す中で共通点を見つけ出し、そこに焦点を定め、話を深めていき、プラス面だけでなくあと少しこうしたら良いのでは？という点を「明日の保育につながるちょい足し」という形で出していくという方法を今後のカンファレンスで生かしていきたい。
<p>【A-2】</p> <ul style="list-style-type: none">・10の姿や5領域の内容を再確認しながら、自園の保育をどう進めていくのかを話し合えるようにしていきたい。また楽しい雰囲気でもカンファレンスができるように心掛けていきたい。・今まで遊びを中心に子供の姿を捉え、話し合う方向で進めてきたが、今回「一人の行動を追ってみる事も学びがある」という助言をいただいたので、一人の子に焦点をあて、何を楽しんでいるのか、どこが面白いのか、自分ならどうするのか、どう環境を整えるのかなどの視点から協議内容を深めていくという方法を実践したい。また、職員の経験年数などに配慮し、自らが気付いた事が出せるよう話しやすい雰囲気作りを心がけたい。・協議内容を1場面にしぼり、みんなで意見を出し合い、捉え方が違うとこんな見方もできるとみんなで共有できるようにするなど、あそびを多角的に見とり、じっくり重ね合える話し合いができるようにしていきたい。

(Bグループ)

★協議を通しての学び、気づき（子供の姿の捉え方、協議内容などについて）

【B-1】

- ・子供の姿は環境面だけではなく、子供の言葉聞きとりながら観察することがさらに協議を深めることにつながった。
- ・進行役として意見を出してもらった時、「この環境についてどうですか？」など、具体的にどの部分についての意見を求めるのかポイントを絞って声をかけ、どのことについて、深めたいのかを自身の中で、イメージして声をかけていくことが、大切だと学んだ。
- ・「幼児期の終わりまでに育つ10の姿」を意識して、一つの姿につなげて意見を出していたが、いろいろな方向から10の姿を捉えていったほうが良いと感じた。
- ・写真を用いて、一つの遊びや場面を話し合えたことで、焦点がしぼりやすく、意見を出しやすかった。
- ・写真は1つのコーナーで1枚ではなく経過がわかるように数枚用意した方が良かった。
- ・写真を使つてのカンファレンスだったので、この遊びのこの環境など、その場にいない人でも、イメージしやすいのではないかと感じた。

【B-2】

- ・一つの遊びのコーナーの環境について、保育者の小さな気遣いや思いによって、遊びの発展や継続に影響することを学んだ。
- ・他の先生方の意見を多く聞かせてもらう中で、自分ではまだまだ捉えきれていなかったところが分かり、勉強になった。
- ・同じ遊びををするとしても、年齢によって環境設定や、援助の仕方が違ってくことを学んだ。
- ・保育者が子供のイメージややりたいことをどのように実現するようにサポートしていくのか、環境や援助大切だと学んだ。
- ・振り返りの時に、一人の気づきや、困ったことをどのように取り上げて、クラスの共通課題にしていくのが大切だと思った。
- ・コーナーごとの写真を数枚選び協議することで、遊びの経過や発展・環境構成について確認しあうことができた。
- ・前は一つの遊びに一つの写真であったが、今回は遊びの展開や時間経過を追いながら、写真を複数枚にしたことで、より具体的に「この場面のここで」など話し合うことができたのは、より聞き手や参加者に伝わりやすくて良かった。
- ・協議を進める時に、場面を追いすぎたことで、見ていない人には発言しにくくなり、明日に向けてどうするかを話し合う時に、答えを求めようとしてしまい過ぎてしまったのが反省であった。
- ・実際に保育を見せていただいて、写真を取り入れてのカンファレンスだったので、スムーズに進行したが、実際に保育を観察していない先生達とカンファレンスするのは、工夫が必要だと感じた。
- ・子供の姿の見取り方は、保育者によって違うことに気づくと同時に、正解はないということにも気づかされた。だからこそ色々な方向から保育を振り返り、次に生かしていくことが大事だと思った。
- ・子どもの遊ぶ姿（熱中・没頭している、迷っている、試行錯誤している、話し合っている等）から「幼児期の終わりまでに育つ10の姿」を切り口として捉え、振り返ることで改めて子供の育ちを実感することができた。（私立園幼児教育アドバイザー受講者の記録より）

★今後現場でどのように活かしていくか

【B-1】

- ・園として考えたいことや、提案したいことを写真に撮ったり、担任が悩んでいることを写真に撮ったり、また、クラスでいいなと思うところをお互いに写真に撮り合ってみるなど、写真を撮る事をきっかけにして、研修をすすめていきたい。
- ・写真を用いることは、見ていない保育者にも伝わりやすいと思われるので、園内での研修でも活用していく。

【B-2】

- ・写真を使つて振り返ることは、とてもわかりやすかったので、園内研修の場でも、写真を用いてできたらと思います。また、いろいろな子供の姿が10の姿の育ちにつながっていくことも、つなげていきたい。
- ・振り返りの大切さを伝えて、クラスの課題としてどう取り上げていくのかを考えていきたい。
- ・研修を計画するときには、写真を使つて、どこを大切にするのか、焦点を絞って、悩んでいることを出し合う・いいなと思う環境を撮り合うなど、研修テーマを考えて、取り組んでいきたい。
- ・写真に残すことで、その場の様子がわかりやすくなるので、どんどん取り入れていきたい。本園では、毎日保護者に1枚の写真と活動についての内容をメール（アプリ）で送っています。その中でも10の姿や5領域を意識して伝えていけるよう、保育者も学び合いながらスキルアップしていきたい。

成果

私立園スーパーバイザー、私立園幼児教育アドバイザーが参加して参観、協議を行うことは、とても意義のある取組となった。なぜなら、カンファレンス等指導助言の方法について、市立園と私立園における教育・保育活動や、就学前の幼児教育において重要とされる基本的な考え方や捉えについての共通点、そして、職員育成という観点でみた園内での研修の在り方や共有、確認の機会となったからである。

また、どのようなカンファレンスの方法を行うか、Aグループ、Bグループそれぞれ違う方法を選択し、気づきや課題をグループ同士で共有することで、より学びが広がり、育てたい子供の姿、子供の見取り方の共有に加えて、自園での協働的なカンファレンスを行う為の方法を探ることにつながった。

【講座9】研究論文

目的

- ◎実践研究の計画と実施、分析と考察に関して、実証的に実施するための知識と手法を習得し遂行するとともに、研究成果を適切に位置付けることのできる能力を向上させる。
- ◎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分析する能力を向上させる。

<受講対象者>

2年目以降幼児教育アドバイザー

方法

<内容>

- 研究主題に園で取組む中で、幼児教育アドバイザーとして学んだ事を生かし、園の研究や保育実践の質向上にどのように関わったのかをテーマに研究論文を作成する。
また、講義にて、論文作成の基礎知識の指導・助言を受け、研究論文を書き進めていく。

講座

- 育み合う保育リーダーシップとは
 - ・保育の質を高めるためには、リーダーシップが重要である。
 - ・リーダーシップを考える観点
 - ・園の中で同僚に対して行っていることを、ワークシートを使用し位置づけ、再確認する。

○研究論文の書き方・進め方のヒント

一般的な論文の章構成

- ① 研究の標題（タイトル）
- ② 氏名（所属）
- ③ 序論
（はじめに：問題の所在や研究目的の明確化、先行研究成果の紹介、自身が有する課題、仮説）
- ④ 研究方法と手順
- ⑤ 結果
- ⑥ 考察（仮説への言及）
- ⑦ 結論（おわりに：謝辞も）
- ⑧ 参考・引用文献の紹介

○研究論文作成段階において、2年目以降幼児教育アドバイザーはスーパーバイザーの指導、助言を得る。それらを踏まえ課題解決に向けて各園、各自の実践にて研究を進め、成果と課題を明確化し論文にまとめる。

（各研究論文及び作成の成果については資料「＜幼児教育アドバイザー実践研究＞の2」を参照）

成果

2年目以降幼児教育アドバイザーは、主に2つの事を再認識することが出来た。1つ目は、園全体で同じ方向に進んでいく為に職員一人一人の良さや持っている力を発揮し、協力し合って進めていく保育者集団の構築が必要である。2つ目は、園内の保育・教育の質の向上の為に、保育者が自身の保育を振り返られる仕組み作りや話し合いが円滑に進むような環境構成に努めていく事の大切さである。論文作成を通じて、幼児教育アドバイザーの役割を明確にすることが出来た。

先進地視察

目的

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

<受講対象者>

1年目幼児教育アドバイザー



<内容>

日時：平成30年11月27日（火）

場所：まんのう町立仲南こども園

視察内容：園の取組、園内研修について

教育委員会から「研修体制」について

成果

～1年目幼児教育アドバイザーの記録より～

視察で学んだ事を、自園でどのように生かし取組むのか

- ・仲南こども園が導入されていたポストを設置して、随時悩んでいることや課題等をタイムリーに話し合えるようにしたい。また、保育は学び続けることが大切であるので、PDCAサイクルを基本に互いに高め合っていける園風土を作っていきたい。
 - ・会議やカンファレンスの前にアイスブレイクをしたり、日頃から思いや気付きが発信できるようなスペースを作ったりして、職員が同僚性を感じ積極的に研修に参加できるようにしていきたい。
 - ・職員一人一人の良いところを認め、職員一人一人の役割を尊重し、やる気をもつような言葉をかけていきたい。「そういう思いやったのね」と思いを受け止めたり、できないではなく「どうしたらいい？」と問いかけたりして職員が主体的に考えたり動くことができるようにしていきたい。
 - ・仲南こども園の研修でも、写真が多く使われていたので、園内公開保育のカンファレンスでは、以前の付箋に加え写真も活用し、見える化を意識してみた。写真があることで、写真をみて新たに出的意見もあり、活発な意見交流ができ、またわかりやすかった、との意見も聞いた。
- ・プラスの関係の職員集団になっていくように、今回の視察でいろいろ教えて頂いたアイスブレイキングを取り入れていき一人一人のつながりを深めていけるようにし、意見を率直に出し合える関係作りができるように、付箋やノートを活用しそれぞれの思いを可視化し、共有していけるように取り入れていきたい。



3 スーパーバイザーによる支援・育成体制の定着と強化

目的

- ◎異なる職種のスーパーバイザーが専門性を生かし、役割を分けて幼児教育アドバイザー育成に携わり、幼児教育アドバイザー受講者の成長の共有や指導を行う。
- ◎幼児教育アドバイザー受講者の課題や成長を実感させることで、幼児教育アドバイザーの資質や技能の向上を図ると共に、育成及び支援体制の定着と強化を図る。

方法

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



学識経験者スーパーバイザー

- 幼児教育アドバイザー講習での講義と事業内容教示・及び面接



園長職スーパーバイザー

- 他園の研修でのサポート（面談）及び面接



私立園スーパーバイザー

- 奈良市幼児教育推進委員会及び幼児教育アドバイザー講習への出席及び面接



行政職スーパーバイザー

- 幼児教育アドバイザー所属園への支援訪問及び面接

1) スーパーバイザー会議の実施

幼児教育推進委員会後や面接前にスーパーバイザー会議を実施し、各職種のスーパーバイザーそれぞれが、幼児教育アドバイザーに関する情報提供を行い、個々の心情や課題、成長、変化等について共有した。

< 第1回スーパーバイザー会議（平成30年5月29日） >

今後の幼児教育アドバイザー育成における支援についての共有事項及び方向性の検討。

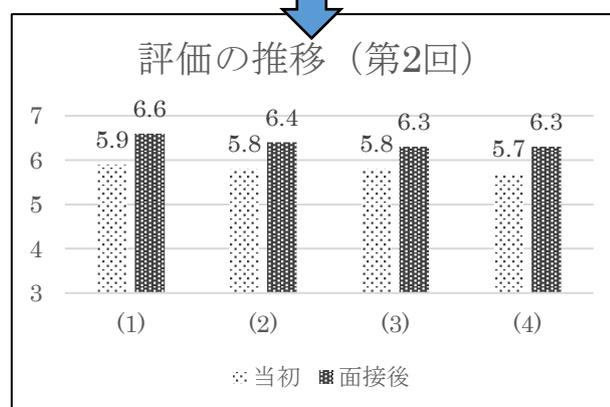
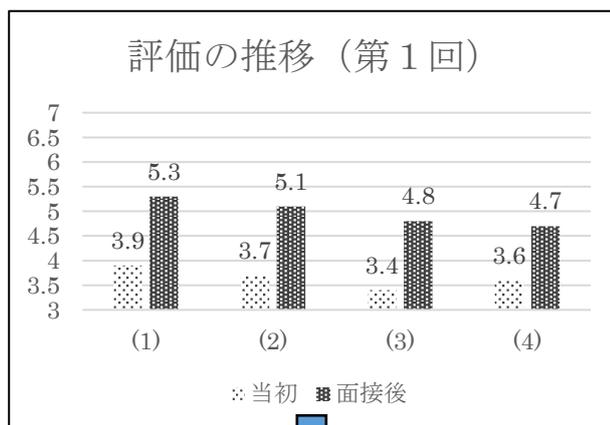
< 第2回スーパーバイザー会議（平成31年2月21日） >

幼児教育アドバイザー受講者への各園内外の研修における支援訪問や各資料を基に、取組の中での成果や個々の成長等を共有し、面接での助言や評価に生かす。

2) 面接の実施

年2回、面接を実施する。幼児教育アドバイザー受講者の実践を聞き取り、自らの成長の自覚や成果を感じることができるよう、スーパーバイザーが、今後につながるような助言をした。

各幼児教育アドバイザーの自己評価の低さが顕著であった。そこで、面接において、いかに1年目幼児教育アドバイザーの自己評価を高め、身に付けた力量を自覚させるかということを面接における評価の一つとした。面接による成長の自覚をはかるため、面接後に「再自己評価」を行った結果、1年目幼児教育アドバイザーの自己評価は面接前より上昇していた。第1回目面接よりも、第2回目の数値が上昇した。意識の変容が自己評価の数値に現れる結果となった。



- (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
- (2)：実践上の課題に応じて指導・助言する能力
- (3)：教育・保育実践者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力
- (4)：実践研究を推進・統括する能力

面接時のスーパーバイザーの評価	
A実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己の経験を客観的にとらえ、課題と共に次への対応策を把握している。初めての経験の中で、幼児教育アドバイザーとして緊張したり不安を感じたりするのは当たり前である。 ・ 不十分だったと感じた点を周囲の状況から対応策を瞬時につかみ、自分の中に取り込み、次に生かそうとしている。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の話をしっかり聞くことから、副園長、幼児教育アドバイザーの仕事は始まる。その意味では、A先生は、着実にそのことを進めている。 ・ 学びとしての実践に、共に支え合いクラスに入りつながりをもって園全体の学びの質の向上も考えている

B実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・積極的に自身の学びを広げ、自園での研修を企画運営している。 ・課題意識を明確にもち、その解決に向けて、情報収集に取り組んでいる時期。現在はその学びの成果が自身で実感していないようだが、今後、振り返りながら収集した学びの成果がまとめられてくるのではないかと。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育アドバイザーとして学んだ内容と実際に自園に持ち帰り、園の先生方と実践に移していかれている点など高く評価できると思います。職員の方とのコミュニケーションの仕方を変え、実際に先生方が力量アップされているなど、着実に成果を上げていらっしゃるように思います。 ・B先生の姿勢が他の先生たちの学びとなっていると思う。1年の学びが活かされていると思う。今のまま頑張ってもらいたい。
C実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・穏やかな話し口調で聞き取りやすい。自信が無いのか説得力、表現力といった意味では相手に伝えることを学んで欲しい。幼児教育アドバイザーでの経験で自信を持てるようになって欲しい。 ・園全体の共通理解を築いて1年を通して現場の先生方に取り組んでいくことの難しさを感じているようである。但し、自身にこんな風にしていきたいという思いはあるようなので、これから具体的に進めていかれると思う。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共に悩みながら職員と考え合っていく関係が構築されつつある。大切なことなので引き続き頑張ってもらいたい。自己評価より、実際の学びや行動はもっと出来ているので自信をもって良い。 ・まわりの事によく気が付くので、迷ったり反省したりが多くなる。その気付きはとても大切で次へつながるものとして活かしていくべき。”適格“という表現が本人からよく出ていたが、職員に寄り添い考え、次はこうしようという意欲があるので、”もっと適格に”とあまり考えなくても良いと思う。
D実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導・助言など伝え方に関するところで悩んでいた。悩むことは成長する種になる面もあるが、特に人間関係・対人的なことに関しては相手の課題であることが多いので、自身の課題と考えず、次に活かせるところだけを残して頂きたい。肩の力を抜いて、引き出し役をやっていただけたらと思う。 ・園全体の共通理解を築いて1年を通して現場の先生方に取り組んでいくことの難しさを感じているようである。自信にこんな風にしていきたいという思いはあるようなので、これから具体的に進めていかれると思う。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以前よりも、自信をもって話をされていたのが印象的であった。他の人の意見を受け止めてその意図を代弁されたりして、人と人をつなぐ役割を担おうとしている。今後も色々な場面で活かしてほしい。 ・意見を肯定的に受け止め進めていたので自信をもって進んでほしい。

E 実践者	<p>第1回面接実施なし</p> <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・視察や講座で学んだカンファレンスの持ち方（ポストイットを用いたスクラップ）を自園でしっかり実践している。 ・幼児教育アドバイザーの実践を通して、園内研修の持ち方等、現場の職員をつないで行けた。
F 実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーの役割を高く評価して不安につながっているが、課題も見え取組んでいるので前向きに取組んでほしい。 ・自園、他園での進行も、指導や助言しなくてはということあまり意識しすぎないで、色々な気づきを大切に次につながるようにしてほしい。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・遊びの中での見取りの大切さが、明日につなげて行ける事を痛切に感じられた。 ・カンファレンスの時は、ポイントを絞って話を進める保育者たちの意見を引き出す事も出来るようになり、研修を進めて行かれる度に伸びている。 ・園内研修での様々な意見を明日に繋げるにはどうしたらいいかと悩んでいたが、繰り返し実践を積み重ねているので、きっと何かを得られる。
G 実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育アドバイザーとしての自覚を持ち、自身が今、何を大切にして取組むかを考え、日々努力している様子が感じられる。 ・たいへんしっかりした意識を持っている方である。また、リーダーとして人を包みこむような力があり、意欲も高い方だと思います。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育所しか知らないからと心配されておられたのですが、それを強みとして、園でのアドバイスをリードしている。 ・自信に溢れ、1年間の学びをこれから生かしていこうという気持ちを持っているのが、伝わった。
H 実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・系統立てて、一つ一つ大切に進めている。短い期間の中で、よく理解し、どうすれば職員におろせるか、どうすれば日々の保育に活かせるか等、頑張っている姿が見られた。 ・こうしなければという思いが強く、それを個々や場に合わせて実践しようとするため気負いがみられる。あせらないで、肩に力を入れず着実にほしい。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域の人に伝えるために、教育要領やカリキュラムを参考にしているという話があり、学びを感じた。課題として、今後研修の報告を有効にするために工夫したいと、話されたことも期待が出来る。 ・保育室の担任との関係をどう築いていくか、それぞれの環境や個性を生かしていく事が大事であると実感している。

I 実践者	<p>第1回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 試行錯誤の苦勞が伝わってきた。しかしその中で学び、職員への指導・助言をする中で、自身の成長にもつながっていると感じた。 ・ 弱い思いを自覚している。伝えにくさの自覚もしている。 ・ 迷いつつしている姿が良い。 <p>第2回面接</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ドキュメンテーションに関する学びが大きかったようである。 ・ リーダーとしての育成の仕方の工夫を、考えている。一年間の幼児教育アドバイザー研修を終え、課題も見え、明日への展望としていた。 ・ 若手層だけでなくいろんな立場の先生がおられる職場環境の中で指導的役割を実施している。中堅の先生方を育てる姿勢が身についてきている。
-------	--

◎個性を輝かす幼児教育アドバイザーへ

スーパーバイズを行う事で、1年目幼児教育アドバイザーは、身に付けた力量を自覚するだけでなく、自身の良さや役割を自覚する事が出来た。今後、自身の強みを生かして幼児教育アドバイザーとして力を発揮する意欲へと繋がった。

そのことが、支え合いながら互恵的に保育者同士、持っている力を引き出し、学び合い・高まり合う、教育・保育の充実を可能なものとする。

第Ⅲ章 個々の研修から研修体制の構築へ

1 幼児教育アドバイザーの活用

幼児教育アドバイザーは教育・保育における指導的役割の中核を担う人材である。幼児教育アドバイザーは自園・他園の活動実習において実践を積み重ねただけでなく、幼児教育アドバイザーとしての経験を発揮、活用し、学びを広げつなげていく役割を担っている。

1) 自園で学びをどのように生かしているのか

～幼児教育アドバイザー受講者記録より～

幼児教育アドバイザーとしての経験や学んできたことの自園での活用や実践
<ul style="list-style-type: none">・職員（特にチーフ）が自ら考えて行動するために、役割分担や任せる部分を示唆するようにしている。園内研修での学びの中で、全員が発言できる機会が多く持てるようにグループワークを多く取り入れた。・保育の共有や課題の検討、すり合わせを心がけ、必ずグループ内で話し合ったことを記録し、口頭だけでの報告に終わらないようにした。時間内に共有できなかった時には、それぞれが書面に記入したことを後から全員が読み返すようにした。そこからまた次の課題や、個人の思いなどを汲み取り、次の園内研修へとつながるように試行錯誤しながら進めた。・職員一人一人を肯定的な視点で、意識して捉えようとすることや、積極的にコミュニケーションを取るよう心がけ、関係づくりが深まるように取り組んだ。・園内研修では、写真やビデオを取り入れ、付箋を使って可視化し、互いに感じたことが共有できるようにした。どうしても正解を求めてしまう傾向にあるため、今後はみんなで語り合うことの重要性をもっと伝えていきたい。・職員間・保護者・地域に、保育の可視化をした。
園内で指導・助言を行う中で、園の職員との関係における変化や園の保育の変化
<ul style="list-style-type: none">・職員から話をしてくる回数が増えてきた。今後も職員集団や保育に変化をもたらせるような相談役や指導・助言ができるように、引き続き努力していきたい。・自分がやろうとしている園内研修や、職員集団作りを少しずつ伝えたり、実践したりする中で、チーフの意識が少し変わってきた。職員が自ら考えて会議を持つなど、チーフ同士での声の掛け合いも増えてきた。・保育者が保育に迷った時に、時間を気にせず話を聞き、研修で学んだことや自身の思いを話すような時間を十分に設けたことで、自信をもってのびのびと保育する保育者の姿が見られるようになった。・子供の姿やクラスの様子について、観察し話し合うことができた。保育内容についても具体的に相談し合う時間を持つようになった。
幼児教育アドバイザーにとって必要だと思う事
<ul style="list-style-type: none">・子供の育ちを読み解く力、園の課題を引出し職員間で共有し、それぞれの思いや実践の姿を認め合いながら、積極的に保育を充実していこうとする力（主体性）。・クラスの子供の実態、職員の経験年数に合わせて、保育・教育についての提案・助言をしていくこと。・専門的知識と、実践につなげ分析できる力、それを保育者の思いとつなげながら、意見を引き出したり、伝えたりする力が必要となる。

<ul style="list-style-type: none"> ・良い方向にいくことや改善できることを目的にするのではなく、試すこと、迷うこと、挑戦する取組を大切に、共に学び合える職場づくりを構築していくこと。
<p align="center">幼児教育アドバイザーがいることにより、奈良市の教育・保育の質の向上につながる効果</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育アドバイザーとして学んできたことを現場で生かし発信していけば、職員一人一人の意識やモチベーションが変わっていくと思う。常に学ぶ姿勢をアドバイザー自身も持ち続けていくことが必要。 ・幼児教育アドバイザーの講座を受けたことがゴールではなく、その経験をどう生かすのか、また学び続けられる機会や互いに悩みや夢を語り合える場があり、続けることが重要である。その人と人とのつながりがさらに広がっていくことで、奈良市の教育・保育の質の向上につながっていく。
<p align="center">1年目幼児教育アドバイザーの自園での活動実践における所属園長の評価</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育アドバイザーという立場をもつての相談という事もあり、内容も少し深く切り込んだ内容に変わった。 ・気軽に相談できる雰囲気作りに努めていた。 ・園内公開保育でのカンファレンスの進め方がわかりやすい。 ・園内公開保育での見る視点など具体的に説明があるので、保育者は分かりやすい。 ・園の研修テーマに即して自らが観点を示し、研修・研究の進め役として力を発揮していた。 ・もともと、職員とはよくコミュニケーションを図っていたが、内容的にとっても充実してきた。研修での学びを自園の園内研修にも生かしていて、園内研修の進行や内容も豊かなものになった。

2) 奈良市立こども園カリキュラムの改訂に関わって

幼児教育アドバイザー経験者が『カリキュラム改訂研究会議』の作業部員となり、今までの講座で学んだ内容を改訂に生かし会議を進めてきた。具体的には、先進的に学んだ『幼児期の終わりまでに育てたい姿』につながる姿を『10の姿の芽生え』として記載する方法を提案し、会議において検討を深め、10の姿につながる力を明確に示した。今後は、改訂したカリキュラムと各園での実際の教育・保育実践を照らし合わせながら、検証し、評価・改善につなげ、よりよいカリキュラムとなるようカリキュラム・マネジメントを行っていく。

4.研究 1園(4-5月)		10の姿の芽生え									
担当	内容	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
園長	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修1)										
	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修2)										
主任	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修1)										
	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修2)										
教頭	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修1)										
	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修2)										
教員	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修1)										
	・園長が率先して、新しい講座に参画し、実践を推進して実践力を高めること。 (研修2)										

3) 他の副園長へと波及していく体制

他園研修において、これまで育成してきた幼児教育アドバイザーを配置し、事例検討やカンファレンスの進行・統括、指導・助言を行った。他の副園長も同時に取組むことで、幼児教育アドバイザーの取組のみならず、他の副園長へ幼児教育アドバイザーの実践を共有し、波及することとなった。

事例部会 研修会

期	司会進行係							
	Aブロック		Bブロック		Cブロック		Dブロック	
	A 1	A 2	B 1	B 2	C 1	C 2	D 1	D 2
1期	受講者	副園長	受講者	経験者	受講者	経験者	副園長	経験者
2期	副園長	経験者	経験者	経験者	副園長	受講者	受講者	受講者
3期 幼児	経験者		経験者	副園長	経験者		経験者	
3期 乳児	副園長		経験者		副園長		副園長	
4期	受講者	副園長	受講者	副園長	受講者	経験者	経験者	副園長

こ幼保合同研修会カリキュラム部会公開保育

幼児公開保育

	カンファレンス進行係					
	3歳児		4歳児		5歳児	
都跡こども園	副園長	経験者	受講者	経験者	受講者	経験者
平城こども園	経験者	副園長	受講者	受講者	受講者	経験者
伏見幼稚園			経験者	経験者	経験者	受講者
富雄南こども園	副園長	副園長	副園長	受講者	経験者	受講者

乳児公開保育

	0歳児		1歳児		2歳児	
春日保育園	経験者	副園長	副園長	副園長	受講者	経験者
若草こども園	受講者	経験者	副園長	副園長	受講者	副園長

※受講者…平成30年度幼児教育アドバイザー（1年目、2年目以降）

※経験者…平成27・28・29年度幼児教育アドバイザー

2 園内研修（カンファレンス）の活性化から、実践の深化へ

1) 「協働的なカンファレンスのすすめ」の作成経緯

幼児教育アドバイザーは学修過程において、「講座」と「活動実習」との往還により、幼児教育アドバイザーとしての専門性を高めている。その中の一つとして教育・保育の質の向上に繋がる為のカンファレンスの方法を探ってきた。カンファレンス参加者の経験年数や、年齢層などに応じてどのようなことを意識して行うか、どういった問題提起や意見を引き出すか等、その方法を探りながら教育・保育の質の向上と自身の力量を高めてきた。

その学びを集約し、幼児教育アドバイザーが、教育・保育の質の向上を目指す取組としてのカンファレンスをどのように生かして実践してきたのかを「協働的なカンファレンスのすすめ」として作成した。各園の実態に合わせてカンファレンスを行う際に活用できるように、ポイントをまとめている。

「カンファレンス」とは

○「カンファレンス」という言葉がもつ意味

カンファレンスは様々な意味で使われている。もとは、会議、協議会の意味である。

看護では、デスカンファレンスとして、「亡くなった患者さんへの看護を振り返る内容」で会議をする際に使われることがある。看護学生カンファレンスとして学生指導に使ったりする。他職種カンファレンスとして、他職種とどのように連携するかの会議にも使う。チームカンファレンスとして、主治医、看護師、薬剤師、相談員、理学療法士などが治療の方向性を話し合うこともある。

介護で使われるケアカンファレンスは、個別のケアプランを作成するための会議である。そこで決まったケアプランに基づいて介護が行われるので、カンファレンスの参加者は全員が共通理解をして、その人に対する介護が可能になる。

これらのカンファレンスに共通するのは、特定の人への関わりを検討としていることでしょう。事例が中心になる。

○奈良市立園における「カンファレンス」

奈良市でも、もちろん事例を取り上げたカンファレンスがある。「Aちゃん、今日どうだった」などで始まり、Aちゃんに対する今後の関わりを検討する会議である。しかし、奈良市では、人としての事例だけでなく、環境や体制などもカンファレンスで扱う。事例を人に限定するのではなく、今日の環境を1つの事例として扱い、その環境をどうしていくのか、今後、その環境とどう関わっていくのかを検討する。また、保育の体制などもカンファレンスで検討する。その点で、協働的なカンファレンスを目指している。カンファレンスを通して、自分たちで自分たちの保育をつくって行っていると考えてもよい。

その意味で、「カンファレンスを大切にする姿勢」が幼児教育アドバイザー講習で培わ

れたのかもしれない。

2) 「協働的なカンファレンスのすすめ」について



はじめに

では、中堅層にあたる幼児教育の実績経験者の不足と若手層の増加に伴い、教
 技術の継承が困難であるということが課題の一つとしてあげられます。そのため
 助言、研修企画力等の力を兼ね備えた幼児教育に関する指導的役割の中核を担う
 再アドバイザー」の育成に取り組んできました。

アドバイザーとは
 実習を受けて、次の4つの資質・能力を高めてきた方たちです。自園や他園にお
 や研修を通して、奈良市の教育・保育力の向上に寄与することが期待されていま

幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質・能力

専門的知識の保有	実践上の課題に応じて 指導・助言する能力
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・統括する能力

レットは
 再アドバイザーが、教育・保育の質の向上をめざす取組としてのカンファレンス
 を、各園でどのように生かし実践してきたかをまとめたものです。各園の実態に合わせ
 て工夫しながらご活用いただき、園内のカンファレンスの手がかりとして頂きたいと考え
 ています。
 お読みくださる皆様にとって、カンファレンスについて気づきや考えを深めるきっかけ
 になれば幸いです。

協働的なカンファレンス～保育者同士で学び合う～

(1) 協働的なカンファレンスを

保育者が子供の理解を深め、自身の専門性を高めようとする時、保育を通して互いに
 学び合い、自らの保育を振り返る必要があります。

協働的なカンファレンスとは…

経験年数や雇用形態を問わず、 誰もが対話する	明日の教育・保育についての 対話を通して、チームワークを形成する
---------------------------	-------------------------------------

協働的なカンファレンスをする時

自らの意見を発言し、学びを共有し ながら主体的に学び合う	保育者としての強みや強みを広げ やる気や意欲に つなげることができる
他の保育者の話を聞く	子供の見方が豊かになる
	新しい保育のアイデアが 生まれやすくなる

多様な意見を出し合って語り合わせ、学び合い、その時に一番良い答えを見つけ、
 教育・保育を再構築していきませんか。

「協働的なカンファレンスとは…」
 「協働的なカンファレンスをする時…」
 と示す事で、実践者がカンファレンスに
 において何を大切にすべきかの指標を明確
 にする事が出来る。

(2) どのような方法のカンファレンスを行っていますか

「意見がなかなか出ない」ということはありませんか？
⇒意見を出しやすくするために「可視化する」という方法があります。

カンファレンスでは、どんな可視化の方法があるのかな？

シート 写真 付箋

ビデオ ホワイトボード 模造紙

可視化をすると…

- ・それぞれの考えが誰の目にも見えるので、共有しやすくなる。
- ・話し合いの道筋が明らかになり、全体像が見える。

⇒思考を可視化して、発言を引き出しましょう。

実践例1【シートを使用したカンファレンス】

テーマや保育のねらいに沿って「シート」を作成
↓
保育を参観する中で、気付いたことを「シート」に記入する。
↓
「シート」に書き込んだ内容をもとに付箋を作成
↓
カンファレンスの実施

カンファレンスでの意見を出しやすくするための「可視化する」いくつかの方法を示し、何故、可視化をするのかその有効性を示した。

シートの実践例

シートの例

例えば…

- ・どういうふうに観回して観察するのか、などを、参観時の視点として入れる。

観察項目	見かけたこと	疑問	コメント	振り返り
子どもの姿	子どもが寝ていない	寝ていない理由		
環境・援助	子どもが寝ていない	寝ていない理由		
その他	子どもが寝ていない	寝ていない理由		

シートがあると…

例えば…

- ・他の保育者と共有したいクラスの場面や保育者としての関わり、クラスの編みかや課題、保育の改善点

○カンファレンスで話し合い、取り上げたいテーマ、課題などに沿った視点で参観者が快挙を身臨することができ、
○参観での子供の姿や環境構成、援助を含め、分析しながら観察することができ、自分の考えを整理することができる。
○カンファレンス前に記入することで、カンファレンス中は他の参観者の意見に耳を傾ける気持ちの余裕が生まれる。

実践例2【写真や付箋を使用したカンファレンス】

付箋の例

子どもの姿
・主体的に活動する姿
・つぶやきや会話等

環境・援助
・人的環境（援助）
・物的・空間的環境
・時間的環境

幼児期の終わりまでに育ってほしい姿（10の姿）
子どもの遊びが10の姿のどの視点につながるか等

明日へつなげる「ちよいし」の内容
・環境の再構成等

全員で付箋の内容をグループ化して話し合うと、様々な意見を容易に比較できる。

写真と付箋を使った例

子供が夢中になっている場面や話し合うテーマに沿った写真を撮る
↓
写真の周りに、コメントを記入した付箋を貼りながらカンファレンスを実施する

その場の特徴

子供の姿・環境・援助の良かった点その場H

明日の保育につなげるためには

幼児期の終わりまでに育ってほしい姿（10の姿）へのつながり

写真や付箋を使用した実践例

写真があると…

- 言葉で語られていることを写真として情報共有ができるので、イメージしやすい。
- 遊びの経過の写真を何枚か並べることで一遊びの展開や工夫が可視化されて分かりやすい。
- 子供の興味関心がどう変化していたのかわかりやすい。
- 子供が夢中になり好奇心をくすぐられている姿の写真をそれぞれ持ち寄ることで一それぞれの保育者の視点が分り、そこから保育観が見ることができ、共有できる。

ビデオがあると…

- 言葉で語られていることを写真として情報共有ができるので、イメージしやすい。
- 公開保育に参加できなかった職員も学ぶことができる。
- 実際の子供の家を確認し、教育・保育中には気づいていなかったことやこれまでに見えなかった子供の新た一面を気づくことができる。
- 実践者自身の保育が言葉ではなく視覚で確認でき、振り返りにつながる。

※カンファレンスの方向性によっては、写真やビデオで共有した場面以外にも、感じたことを自由に意見がたせる時間も設けたほうが良い。

ホワイトボードがあると…

- いろいろな意見を書き加えたり消したりすることで、一つのテーマに対して、参加者全員の意見を偏りした方向性をまとめて書き表すことができる。→容易に意見の更新ができる。
- 経験が強い保育者が、意見を上手く表現できなくても、他の保育者の意見を書き加えることで、方向性の整理がしやすい。

写真、ビデオ、ホワイトボードの活用により、どのような効果やプラス面があるかを示し、カンファレンスごとの目的に応じて、どの方法が良いのか選択して効果的なカンファレンスができるようにした。

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

(3) カンファレンスの進行や助言のポイント

- ★参加者全員が主体となって意見を交わせるように工夫する。
 - ・参加者全員が発言できるように声をかけ一人一人の意見に共感し、類似する意見がある時は同じ意見の先生にも聞く等して、深く掘り下げるようにしている。
 - ・意見が出しにくい保育者には、感想を聞くことで意見を伝えやすくなる。
 - ・意見を伝えることで保育観も含めコミュニケーションにもつながる。
- ★保育者の意図や悩みを聞きながら、**無意識を意識化**できるように言葉がけをしていく。
 - 無意識 → 意識化
 - 「落ちついて遊べないのは何故かな？」
 - 「先生の立ち位置はどうだった？」
 - 「遊びの場の配置は？」
- ★保育者の悩みをきっかけとしたテーマの設定を行う。話し合いの中で、気づいたことや「こんな方法もあるかも」など、意見を引き出し、様々な角度から環境や実践を見直し、明日の保育につなげられるようにする（保育の再構成）。
- ★保育の具体的な場面を捉え良かった点を認める。
 - ⇒自信を持って明日への保育に臨める。（実践者の自信や意欲に！）

(6) こんなとき、どうしていますか？

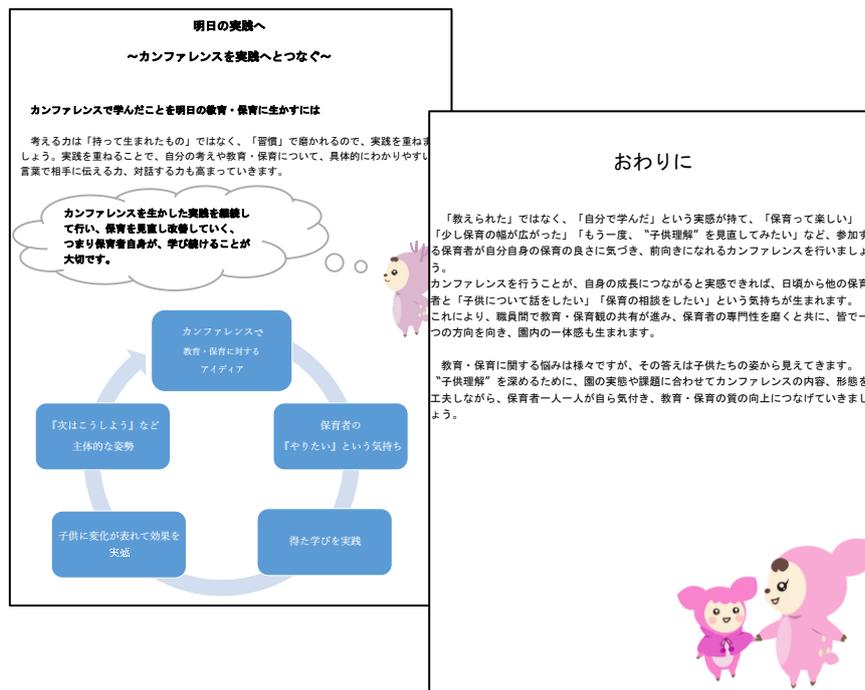
各園でカンファレンスを実施する時の共通する悩みを、Q&Aにまとめました。

ふと気づくと、ベテランの先生ばかり話しています。若い先生もベテランの先生も、全ての先生が発言できるようにするには、どのように進めたらよいのでしょうか？

幼児教育アドバイザーはこんな工夫をしています

- ◆それぞれの**経験年数ならではの意見**を共有し、互いに学び合える場としたいことを伝えています。
- ◆**アイスブレイクの時間**を設けるなど、みんながリラックスして一体感が生まれるようにしています。
- ◆発言の少ない保育者に、**その人が話しやすい話題**を振っています。
- ◆経験年数の少ない保育者から発言できるようにし、**その人の意見にはなるべく共感**を示すようにしています。
- ◆他の保育者の発言を受けて、**その考えをより引き出すよう**に返します。
- ◆どんな保育者でも、**自分の経験をもとに考えられるよう**な問いかけをします。

幼児教育アドバイザー自身が、実践する中で感じた悩みやその解決法、工夫をもとにQ&Aを作成し、共通の悩みとしてまとめ、具体的な工夫を示した。



同じカンファレンスに参加をしても、保育者一人一人の学び方は、それぞれ違う。経験年数、それぞれの各段階で子供理解、環境構成、援助等、どのような事を学び、どのような力をつけるのかを、明確化していく必要がある。明確化する事で、目標を持ち自ら学び続けることにつながり、専門職としての保育者の資質を高めていく事ができる。

「協働的なカンファレンスのすすめ」は、各園の手引きとなるだけでなく、各園での多様な実態や課題に合わせて、カンファレンスを行っていく事を目指している。

この冊子は完成版ではなく、来年度以降、公私立園で共有、実践、活用しながら改良、改訂も可能なものとなる。そのことが、保育の振り返りや改善につながり、教育・保育の質の向上を図るツールとしていく事で、より良いものを作り上げていく事が期待される。

3 公私共に幼児教育アドバイザーとして学び合う中で

当初、1年目幼児教育アドバイザーは市立園と私立園間の壁は高いと、互いに感じるところからのスタートであったが、園独自の教育・保育方針の中で、互いのプラスとなる育成方法を探っていった。

園訪問、講座8等、実践的な活動を通して、教育・保育についての取組を共に進めていく事でどのような意見も出し合える関係を作っていくことが出来た。私立園幼児教育アドバイザー候補者は、今まで同じ立場の他園の副園長同士で、意見を交換する機会は少なかったが、市立幼児教育アドバイザー候補者と共に活動し意見を重ねていく中で、自身の園での悩みに対する解決法や策を見出し、学びを更に深めようとする姿が顕著に見られた。

今回幼児教育アドバイザーとなった私立園においては、職員異動がない園であった。それゆえ、長期に渡り継続的に、質の向上に向けての取組や指導助言が出来るといった、市立園とは違った環境である。双方において自園の課題をしっかりととらえ前向きに取組む姿に、市立幼児教育アドバイザー候補者は、刺激を受け学ぶところがあった。定期的・継続的に講座を受講する中で、悩みを出し合い、話し合い、学び合いを進め、それぞれ意欲的に自園の課題に対しての方策を見出し、実践する姿に公私立の幼児教育アドバイザー候補者同士で影響し合い、良い刺激となり高まり合う結果となった。(参照：幼児教育アドバイザー受講者記録より)

公私を問わない奈良市の就学前教育・保育施設（こども園・幼稚園・保育所）として、共に同じ角度から教育・保育にかかわり連携し課題に取り組んでいける関係づくりの深まりとなった。

～幼児教育アドバイザー受講者記録より～

市立・私立で幼児教育アドバイザー候補者として市立・私立一緒に取組む中で、学んだ事や気づいた事、共有できた事	
市立園受講者の学び	私立園受講者の学び
<ul style="list-style-type: none"> ・当初は、園独自の考え方があり、互いに分かり合えない部分も出てくるのかと思ったが、一緒に取組んでいく中で、そのようなこともなく、自分の考えの狭さに気づき反省した。奈良市の保育・教育の向上を考える事ができた。 ・副園長としての悩み、視点は市立・私立同じで、思いや悩みを共有し、共感しながら、自分自身のスキルアップとして、幼児教育アドバイザーの研修に取り組むことができた。 ・市立・私立問わず、同じ目的に向かって取り組むことで、連帯感や親近感が持て良かった。 ・私立園の副園長先生の取組みを知り、刺激を受けることができた。 ・市立・私立が奈良市の子ども達を同じ意識の中で保育している認識を持てたこと。 ・子ども姿を見取り、次の保育につなげていく大切さや、その為の研修や保育者を育てていく、伝えていく難しさや大切さは同じだと感じた。 ・園の代表としての自覚や意欲を感じる事ができた。 ・アドバイザーの一員として、積極的に取り組む姿勢は共有することができた。 ・保育の観察をしながら、子ども達の思いや保育者のねらい・環境構成などをしっかりみとる力の必要性は共有できた。 ・アドバイザーとして研修で学びながら、意見交換する中で、違う角度からの意見も聞け、とても良い学びとなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市立・私立の壁が当初あったが、その壁を乗り越えて、その悩みや葛藤、希望などを語り合える場となったことに感謝している。 ・講座での学び、視察や幼児教育アドバイザー受講者同士のカンファレンスなどを通して、自園と比較をし、参考になる部分を取り入れ、課題に感じている部分をどうクリアしていくかのヒントをもらったので、良かった。 ・今まで、奈良市の研修会等に参加しても、市立の先生方と定期的に直接話をしながら学び合うことがなかったので、とても貴重な経験をすることができた。 ・互いの環境や保育観が違っても、子供の為、悩みながら日々保育していることは同じで、通じるものが多々あった。 ・自分が今課題と感じていること（個人的なこと、園全体のこと）への向き合い方を学べた。抱えている園の悩みや課題も、他園の副園長先生たちと同じような内容だったこともあり、お互いに話し合えて励まし合えたことが力になった。 ・奈良市の子どもたちの最善の利益のため、今一度保育を振り返ることや保育の質の向上のために今何が必要なのかなどを学ぶことができた。 ・アドバイザー一人一人の成長も大事だが、チームとして互いに協調し合い、みんなで取組む楽しさややりがいも感じる事ができた。

第Ⅳ章 総合考察

～ 3年間の研究から今後の展望～

1 成果と課題

指導的役割の中核を担う人材として幼児教育アドバイザーを育成、配置して、「奈良市立こども園カリキュラム」に基づく保育・教育の実施、各園における実践力、教育・保育力の向上を目指し取り組んできた。本市の幼児教育アドバイザー育成対象者は現職の副園長であり、副園長としての園業務に関する役割に加えて、幼児教育アドバイザーとしての視点を持って職員への指導・助言、園内における研修・運営、進行・統括を行ってきた。このことは必然的に園への配置が可能となり、将来的には幼児教育アドバイザー経験者園長も生み出し、幼児教育アドバイザーとしての経験を多くの園で発揮、活用して、教育・保育の質の向上を各園において行うことを可能とした。

3年間の本研究（事業全体）にて得られた成果と課題は次の通りである。

1) 幼児教育アドバイザー育成プログラムにおける体制と連携、継続実施による成果

(1) 幼児教育アドバイザーの実践力を高める研修体制の確立とスーパーバイザーの支援

幼児教育アドバイザー講習では、実践を核にした研修内容と共に、受講者の負担軽減と後継者の育成を継続可能にするための体制として、幼児教育アドバイザーの実践力を高め、段階的に学びを修得する3段階の履修型ステップ研修（9講座）を実施し、その効果を明かにした。また、本調査研究においては幼児教育アドバイザー受講者だけでなく、副園長への受講対象者の拡大も行い、市内全域の幼児教育の質向上を促進させる体制とした。

スーパーバイザー（学識経験者・園長・行政職）の役割である講座の講演、支援訪問等、それぞれの場で幼児教育アドバイザー育成に尽力することで、多角的な育成方法としての在り方を明らかにし定着させた。学識経験者スーパーバイザーによる教授（幼児教育アドバイザー講習における講演）は、幼児教育アドバイザーのグループワーク等で実践的に身に付けた技能を知識と重ね合わせて、資質・能力の確固たるものとして修得させた。また、園長職スーパーバイザーの支援訪問での即時的な助言や振り返りは、幼児教育アドバイザーとしての実践力の向上と成長や自信への自覚にとつながるものとしたのである。

(2) 実践者を日常的、継続的に育成できる幼児教育アドバイザー

本市では、幼児教育アドバイザー育成の対象者を副園長としてきた。保育者の実践や取組、変化や成長を間近で感じながら、指導的な役割で日常的、継続的に指導や

助言を行うことができる立場にある。所属園の教育・保育方針や課題をもとに研修を企画・実施し、園の保育者の資質・向上と園の教育・保育実践力を高めるという点で、その対象としては的確かつその役割としての存在意義は非常に大きい。

(3) 継続育成が生む学びの拡散と育成の往還

本研究（事業全体）の取組により、幼児教育アドバイザーを育成し、毎年、市内のこども園・幼稚園・保育所への幼児教育アドバイザーの配置園数を増加させた。参画型の幼児教育アドバイザー講習の実施もまた、アドバイザー受講者だけでなく学びを広げた。また、幼児教育アドバイザーを経験した園長、スーパーバイザー経験者園長が配置されることで、所属園の副園長に学びを伝達し、アドバイザー的役割の職員へと育成することを園においても可能にした。

<各年度の幼児教育アドバイザー育成人数>

平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	合計
8 人	8 人	9 人	34 人 ※平成 27 年—12 人 ※退職者—3 名を除く

<幼児教育アドバイザー経験者園長、スーパーバイザー経験者園長の配置>

平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年度
10 人	11 人	13 人

(4) 公私ともに学びあえる研修体制の構築と充実

幼児教育アドバイザー講習の実施においては、研究協力団体「奈良市立こども園会」「奈良市保育会」「私立幼稚園長会」「奈良県」と連携した研修体制の在り方を検討、実施してきた。これにより、既存の研修の活用と研修講師の派遣が可能となり、効果的かつ実践的な幼児教育アドバイザーの育成及び研修体制の構築を行うことへとつながった。私立園職員の研修の機会の増加としては、本市主催の研修に加えて、本事業での研修・講座への参加対象として拡大した。また、スーパーバイザーや幼児教育アドバイザーの私立園からの起用により本研究（事業全体）での連携を可能にした。このように、私立園がともに学びあえる研修体制を検討しながら、段階的に充実をさせ、多くの市内公私立園職員の共に学ぶ機会の拡大を図ることができた。

本研究（事業全体）において公私で取り組むことで、市立園に限ることなく公私における幼児教育アドバイザー的役割の人材育成及び教育・保育の資質向上への共通点を共有する機会となった。

＜各研修における私立園職員の参加人数の平均割合と対象の研修回数＞

平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
13% (10 回)	21.5% (14 回)	22% (14 回)

2) 人材育成への課題

(1) 幼児教育アドバイザー育成プログラムの運用上の課題

本研究（事業全体）事業においては、幼児教育アドバイザー育成プログラムとして、複数年受講による履修型ステップ研修を開発、実施し、幼児教育アドバイザーの育成と人材育成の体制を構築してきた。しかし、1年目幼児教育アドバイザーの受講に対する意識の高まりや同期性の芽生え、異動や昇進等で環境が変わらない年度内での受講という点で必然的に受講期間が1年間となり、履修型複数年受講を可能にするシステムが十分に生かしきれていないという運用上の課題が残った。また、育成した幼児教育アドバイザーの活用についても、各園での充実に留まらないさらなる活用の検討が必要である。

(2) 学びの履歴の可視化の必要性

幼児教育アドバイザー育成プログラムを履修型ステップ研修において、各幼児教育アドバイザー研修での受講者自身の振り返りは、講座終了後に、各自が研修アンケートへの記録をすることで可能なものとなっていた。しかし、受講生が研修履歴を全体像として振り返ることができ、主体的に研修計画を作成していくための学びの履歴の可視化は課題であり、その仕組み作りが必要となっている。

(3) 幼児教育アドバイザーの活用と改訂版カリキュラムの普及：公私立、こ幼保、小学校の連携・接続

本市は、平成 29 年度告示幼稚園教育要領等に伴い「奈良市立こども園カリキュラム」の見直しを行った。「幼児教育において育みたい資質・能力」、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」、「乳児保育の三つの視点」と照らし合わせた検討を行い、「奈良市立こども園カリキュラム（平成 30 年度改訂版）」の策定に至った。平成 31 年度は、この改訂版カリキュラムを各園に普及、浸透させ、保育実践での検証を行うことが必須となる。その際、これまで育成してきた幼児教育アドバイザーが持つ資質・能力であるカリキュラムの理解と実践力の活用、並びに公私立、園種の枠を超えた本市の就学前施設全体との協働、幼小接続、連携はさらなる推進が必要となる。

2 今後の展開

幼児教育アドバイザーの継続した育成が、各園配置、職員育成へと広がり、保育者の保育実践力の向上となるという育成の往還という点で、奈良市における教育・保育の質の向上を促す基盤となっていることは大きな成果である。現時点で34名の幼児教育アドバイザーを輩出しているが、5年後、10年後、15年後と継続して取り組むことにより、全ての園長が幼児教育アドバイザーの経験を持つこととなるであろう。

そのためにも、上記課題を克服し、平成27～30年度の調査研究の成果である「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を、これまで育成した幼児教育アドバイザーを活用しつつ、履修型ステップ研修として運用できるよう改善していくことが必要であると考えている。

そして、市立園のみならず、私立園も幼児教育アドバイザーの育成を引き続き実施することで、本市全域への幼児教育アドバイザーの配置を目指していく。さらには、公私及び関係諸機関等との連携を図りながら、本市の保育者が主体的に学びを構築できるような人材育成の体制を再構築していくことが重要だと捉えている。

そこで、幼児教育アドバイザー講習（9講座）を「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」のステージ研修に組み込み、学識経験者の知見を借りながら、新たに開催、運営するとともに、本体制の効果を評価・改善していくための検討会議を発足させていくことが必要である。そして、これまでの調査研究の成果を生かしながら、さらに改善を進め、奈良県との連携も深めながら、他地域の人材育成のモデルとなるような体制を構築し、その効果を検証していきたいと考えている。

研修の目的		「生きぬく子ども」の育成をめざすため、幼児教育・保育の専門家としての確かな力量を備える。 乳幼児教育・保育の質の向上のため、経験年数や課題等に応じ、目標に照らした研修を推進する。					幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質能力			
求める力	基礎的指導力	実践的指導力	発展的指導力	課題解決力	総合力	知識	実践	研修	研究	
経験年数	1～	4～	11～	副園長	園長					
経験年数に応じた研修（ステージ研修）	新任研修（1～3年目） （ベーンツクステージ）	保育全般に関するスキルを身につけ、乳幼児教育・保育の基本的な内容理解を深める。 *実技研修、理論、 *新任保育教士訪問研修								
	4～10年目研修 （アクティブステージ）		乳幼児保育の専門的知識と技術を身につけ、さらなる実践力を身につける。 *実技研修 * 実践的資力*							
	ミドルリーダー研修 （ミドルステージ）			園のリーダーとしての視野に立ち、高い実践力リーダーシップを身に付け、園運営の担い手として参画できる力の育成を図る。 *実技研修 * 実践的資力（経営企画と推進）*						
	副園長研修 （アドバンスステージ）				園全体の指導的役割を担うとともに、教育保育力の向上に貢献できる総合的・複面的役割を果たすための力量を高める。 * ブロック別園内会議体職員研修* * 園長研修*					
	園長研修 （マネジメントステージ）				管理運営の責任者として人材の育成や組織の改善・広い視野に立った経営能力の充実に努める。 *園長研修					
	保育全般の実践的スキルアップを図る（教育・保育／実技研修／食育・アレルギー／保健衛生）									
専門性の向上を 目指す研修	乳幼児教育保育 研修講座 ※	保育全般の実践的スキルアップを図る（教育・保育／実技研修／食育・アレルギー／保健衛生）								
	二幼保合同研修会 ※	*園公私立園が共に参加し、互いに子どもの見取りや子ども理解を図りながら発達に応じた援助や環境構成の工夫等について協議を深め、保育実践力を高める。								
	特別支援者研修 ※公開講座のみ園公私立	特別支援に関する知見を広げ、実践に生かす（公開講座・特別支援教育コーディネーター研修）								
※の研修については、国立幼稚園、市立・私立こども園、幼稚園、保育園が共に学ぶ研修の機会とする。						※「事例研修」（奈良市立こども園会主催・園内研修）* 講座6（実践・研修）の要素				

資料編

＜幼児教育アドバイザーの実践研究＞

1 1年目幼児教育アドバイザーの取組

「幼児教育アドバイザーとしての4つの資質能力の向上を目指して」 ～支え合う中での互いの学びを実践へ～

1) 幼児教育アドバイザー講習 ～講座内容とその学び～

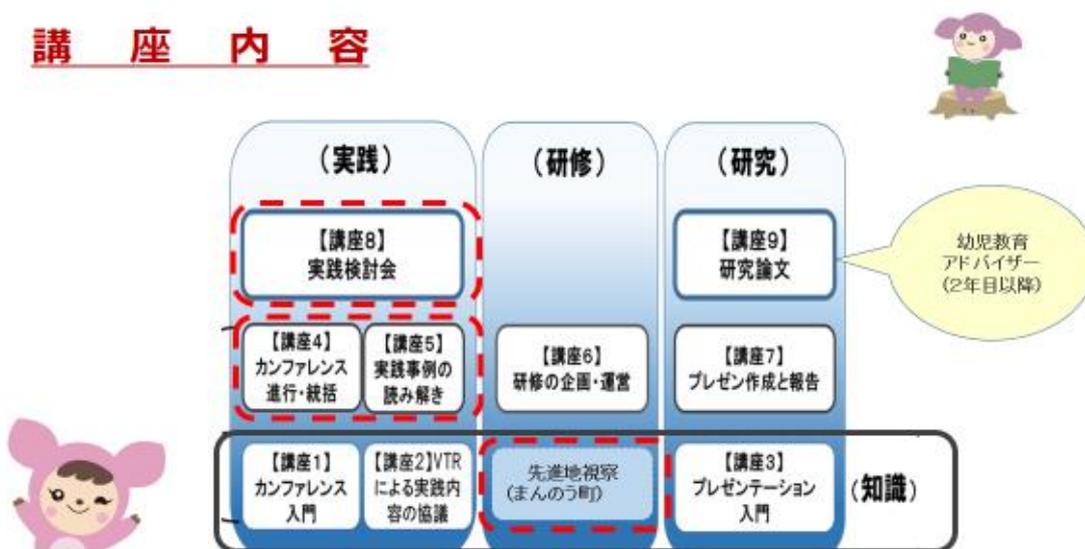
幼児教育アドバイザーは、知識・実践・研修・研究という4つの資質能力を兼ね備えた幼児教育アドバイザーになるための幼児教育アドバイザー養成講座による研修を重ねてきた。



養成講座内容について

- 講座1 カンファレンス入門
 - 講座2 VTRによる実践内容の協議
 - 講座3 プレゼンテーション入門
 - 講座4 カンファレンス進行・統括
 - 講座5 実践事例の読み解き
 - 講座6 研修の企画・運営
 - 講座7 プレゼン作成と報告
 - 講座8 実践検討会
 - 講座9 研究論文
- 先進地視察

講座内容



講座では、講師の先生による講義や演習を受ける。園内や園外でのカンファレンスや事例研修での進行と統括を行う実習、また、研修の企画・運営を行った。

講座1・2 — 保育助言につながるカンファレンスの有効的な方法の研修、VTRによる保育実践を協議、カンファレンスを行った。

講座3 — パワーポイントや園でのドキュメンテーションの作成時、ポイントが伝わりわかりやすい、提示の方法を学んだ。

講座4・5 — 今までの学びを活かし、園内やこ幼保合同研修会でのグループのカンファレンス、こども園会研修会での事例の読み解きや進行を行った。その際、スーパーバイザーが同席、事前事後に個別の指導助言を頂いた。

講座6・7 — 2年目アドバイザーやスーパーバイザーから指導助言を受けながら、1年目アドバイザーが報告会の企画・運営を行った。

講座8 — 2グループに分かれて2年目アドバイザーの園へ行き、実際の保育を観察、カンファレンスを行った。

講座9 — 2年目アドバイザーが自園の研究主題をもとに、スーパーバイザーの指導を受けながら研究論文に取組んだ。

先進地視察 — 専門的知識を深めるため、香川県まんのう町立仲南こども園での視察へ参加した。

▶ 講座を通して学んだこと

講座4 — カンファレンスを進めるための具体的な方法を学んだ。

- ・事前に視点の絞り方や時間配分をあらかじめ考えておく。
- ・実際に進行する際、話しやすい雰囲気をつくり、活発に意見がでるように、主体的な話し合いを通して、参加者の資質向上を図るようにしていく。
- ・カンファレンスを通して、その時期の子供の姿の見取りや保育者の援助・環境構成の理解を深め、明日への保育に繋げるようにする。
- ・意見が出にくい時は、司会者が自らの気づきを話し、同意を求めたり、共通する話を導き出したりして、進めていく。
- ・記録の際には、キーワードを書きとめたり、ポイントとなる言葉にラインを引いたり矢印をするなど、共通する話題をまとめながら視覚的にわかりやすくする。

講座5 — 実践事例の読み解きを行う際のポイントを学んだ。

- ・司会進行をする際には、事前にどこに焦点をさぼるか、時間配分はどうかを考えながら、バンビーノプランにねらいや内容などを照らし合せて、読み解いておく。
- ・話し合いの中で、事例を書いてよかったと思える進行を心がけ、より読み手に伝わるように、子供の心が動いているポイントを深めながら、進めていく。
- ・事例を書くことが、日々の保育を振り返り、子供の思いや育ちを見取り、よりよい保育につながっていくために具体的に話し合う。

講座4・5 — スーパーバイザーから個々に事前にアドバイスを頂き、実際に進行しているところを見て事後にアドバイスを頂いたことで、自分の進め方に自信がもてたり、話し方のくせを知ったりすることができた。

面接では — 学識経験者を含むスーパーバイザーによる面接。アドバイザーとして、まだまだ未熟で不安だけであるが、ゆっくりと話を聞いていただき、温かい助言をうけたことで、少し自信がもて、前向きに進んでいけるようになった。



講座8 — 「運営実践」として、2年目のアドバイザーからアドバイスを受けながら、1年目のアドバイザーが中心となり、研修の企画から運営までを2つのグループに分かれて行った。

- 2年目のアドバイザーが在籍している園へ2回行き、保育参観後、カンファレンスを行う講座。同じメンバーで、事前にどういう視点で保育観察を行うのか、カンファレンスの内容はどうするのか考え、当日の全体司会やカンファレンスの進行役、記録役などの役割分担をして、運営実践を行った。

- Aグループは、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」に基づき、色分けしながらカンファレンスを進めた。



- Bグループは、保育観察の中で、遊んでいる様子を写真撮り、写真を選び、カンファレンスを進めた。



Aグループ 実践検討会について

Aグループでは、主体的な子供の姿から、援助や環境を考え、子供の姿を「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の視点から分析しようと考えた。保育観察とカンファレンスを行い、その様子をスーパーバイザー（学識経験者を含む）に観てもらい、指導助言を頂いた。その指導助言をもとに、次回の持ち方を再検討し、課題や学びについて話し合った。

- 主体的な子どもの姿から、援助や環境を考える。
- 子どもの姿を「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の視点から分析する。

1回目

A保育園 4歳児 保育観察 → カンファレンス → スーパーバイザー 指導助言 → 次回の持ち方 再検討

2回目

B幼稚園 5歳児 保育観察 → カンファレンス → スーパーバイザー 指導助言 → 講座8を終えて 課題や学びの省察

1回目のカンファレンスでは、

- ・黄色の付箋・・・子供の姿（主体的に活動する姿・つぶやきや会話等）
- ・ピンクの付箋・・・環境援助（人的環境・援助、物的空間的環境、時間的環境等）
- ・水色の付箋・・・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿（子供の遊びが10の姿のどの視点につながるか等）を記入した。付箋を出し合いながら、遊びごとに話し合いを進め、10の姿を10色に色分けしながら可視化していった。話し合いの中で、次につながる援助について考えていくことも大切であるのではという意見も出てきた。

子どもの姿

- ・主体的に活動する姿
- ・つぶやきや会話等

環境・援助

- ・人的環境（援助）
- ・物的・空間的環境
- ・時間的環境 等

幼児期の終わりまでに育ってほしい姿

- ・子どもの遊びが10の姿のどの視点につながるか 等



10の姿を10色にマジックで色分けする

- 健康な心と体
- 自立心
- 協同性
- 道徳性・規範意識の芽生え
- 社会生活との関わり
- 思考力の芽生え
- 自然との関わり・生命尊重
- 数量や図形、標識や文字などへの関心・感覚
- 言葉による伝え合い
- 豊かな感性と表現

スーパーバイザーによる指導助言では、カンファレンスのポイントを教えて頂いた。同じ時間・空間で子どもの様子を見ていても、見る者によって捉え方は共通することも

あれば違うこともあるので、様々な角度や視点での子供の姿の捉え方があることを再確認した。そして、カンファレンスを通して、子供の遊びの姿から、人的・物的環境をどうしていくかという環境の再構築について等の明日につながる「ちょい足し」の意見や保育のねらいにそった話し合いにしていけることが大切であることを学んだ。

1回目を終えて、Aグループのメンバーで振り返りを行った。その中で、良かった点は、10の姿を色分けしたことで、可視化されカンファレンスが進めやすかったことで、反省点・課題は、10の姿に照らし合わせただけで終わってしまったため、次回にはなぜその姿につながっていると考えたかという根拠も付箋に記入するとともに、人的・物的環境の再構築につながる『ちょい足し』を考えていけるように、付箋の項目を増やすことにした。

2回目のカンファレンスでは、前回の反省点・課題を受けて、模造紙にその日の保育のねらいにそった話し合いができるように、ねらいを書き緑色の付箋に明日へつながる「ちょい足し」（環境の再構成）を増やした。また水色の付箋にその10の姿を出した根拠となる姿を添えたり、丸シールで色分けして貼り、紙面上で動かしやすいようにしたりした。10の姿の根拠を示したことで、それぞれの思いが明確になった。さらに明日へつながる「ちょい足し」の付箋を設けたことで、より具体的な話し合いができた。

子どもの姿
 ・主体的に活動する姿
 ・つぶやきや会話等

環境・援助
 ・人的環境（援助）
 ・物的・空間的環境
 ・時間的環境 等

幼児期の終わりまでに育ってほしい姿
 ・子どもの遊びが10の姿のどの視点につながるか等 **根拠**

明日へつながるちょい足し
 ・環境の再構成

**その日の保育のねらいを
 あらかじめ明記しておく**

**10の姿を10色に
 丸シールで色分けする**



- **健康な心と体**
- **自立心**
- **協同性**
- **道徳性・規範意識の芽生え**
- **社会生活との関わり**
- **思考力の芽生え**
- **自然との関わり・生命尊重**
- **数量や図形、標識や文字などへの関心・感覚**
- **言葉による伝え合い**
- **豊かな感性と表現**

スーパーバイザーによる指導助言では、子供の姿の見取りのポイントを教えてくださいました。じっくり見て深く捉えていくこと、あらゆる方向から意見を出し合えることで、充実したカンファレンスになることを学んだ。また、他のカンファレンスの方法として、一人の子に焦点をあてて追ってみることや、参加者で翌日の保育を組み立ててみることも提案頂いた。

2回の実践検討会を通して、10の姿をもとに保育を語り、共有したことで、どのように子供を育てていきたいかという方向性が見えてきたように感じた。その中で、10の姿にとらわれすぎないようにしていくことも大切であると思うようになった。一つの場面だけを見て、10の姿を語るのではなく、つながりの中で育ちを見ていく指標として「幼

児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」を考えられるようになっていきたいと感じるようになった。

Bグループ～写真を用いて～

Bグループでは、新しい研修方法を取り入れてみることで、自園の研修につながるのではないかと考えた。それぞれが本などを調べ、アイデアを出し合い、写真を使ったカンファレンス【写真評価法】を実践してみることにした。写真評価法を取り組むことにした理由としては、日常の保育現場で、園内研修や公開保育に参加し、学び合う時間の確保が難しい現状があり、誰もが参加しやすく、意見を出しやすい方法ではないかと考えた。

研修方法は、公開保育を参観、遊んでいる様子を写真に撮り、子供の姿・環境・援助についての良かった点・その理由、明日につながるヒントを付箋に記入、取り上げたいテーマに添って写真を選び、カンファレンスを行うことにした。

カレンダー程の大きさの紙に、遊びの場面ごとの写真を貼り、その期の特徴を記入、カンファレンスを行った。子供の姿・環境・援助について、良かった点、その理由をあげて、10の姿のどこにつながっているかを話し合い、明日の保育につなげるためにはどのような提案が出来るのかを考えた。

◎第一回目運営実践

カンファレンスを行う時に、写真があることで“視点がぶれない”“情報共有しやすい”などの良さを感じることができた。スーパーバイザーから、遊びの一場面だけではなく、経過を写真に撮ればいいのかとアドバイスをいただいた。

◎第二回目運営実践

第一回目の反省・アドバイスを生かして、遊びの経過の写真を撮り、カンファレンスを行った。遊びの経過の写真を並べる事で“、遊びの展開・工夫が可視化されて分かりやすい”“子供たちの興味・関心がどう変化していったのかが、分かりやすい”と感じた。スーパーバイザーからは、カンファレンスや研修の前提として、正解はなく最適解があること、またカンファレンスや研修の中で、みんなで考えることが大切であることをアドバイスいただいた。



2回の研修の後、自園でこのカンファレンスの仕方を用いて、園内研修を行った。よかった点は写真と付箋を用いることで、時間的に集中して話し合うことができた。気づいたこととして、園内研修の場合は、職員が見やすいようにホワイトボードなどに張り付けてもよいのではと感じた。また、写真を用いた場面以外や全体的なことなど、感じたことを自由に話し合う時間も必要だと感じた。

～A・Bグループ共通の学び～

この運営実践を4園（大宮保育園・辰市幼稚園・登美ヶ丘幼稚園・高円こども園）で実践した中での共通の学び。

- ・全体司会者は、行程・時間配分・場の設定を行い、一人一人の動きを把握し、スムーズな進行が行えるよう共通理解することを心がけること。
- ・カンファレンス司会者は、“意見を引き出すこと” “頷きと笑顔で提案者への同調を大切にすること” “話す時間の配分に気を付けること” “話す内容を考慮し冷静に見極める（視点がぶれないようにする）などを意識する”などのことを意識して進めること。
- ・記録者は、参加した全員の疑問点や課題を明らかにし、明日につながる保育を共通理解しやすいように可視化する大切さを学んだ。

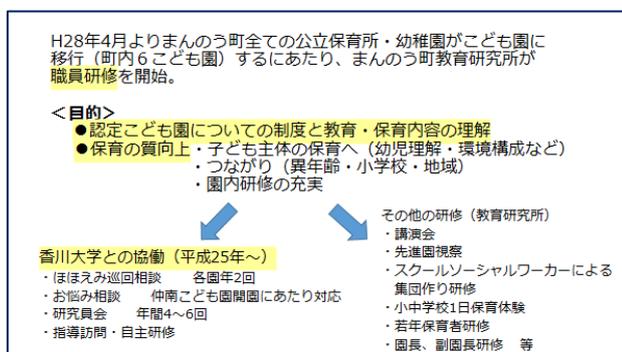
研修の運営のそれぞれの役割の大切さ、メンバーの連携の大切さも学ぶことができた。この学びを、今後の自園や様々な研修の場でのカンファレンスにつなげていきたい。

2) 先進地視察

先進地視察～園内研修の学び～<香川県まんのう町立仲南こども園>

幼児教育アドバイザーとしての4つの柱の一つでもある「専門的知識」を高めるために、香川県まんのう町立仲南こども園に視察に行き、まんのう町の就学前教育と職員研修について話を聞いた。

平成28年度4月より、まんのう町全ての公立保育所、幼稚園をこども園に移行するにあたり、まんのう町教育研究所による職員研修が開始された。認定こども園についての制度と教育・保育内容の理解と、保育の資質向上を目的におき、平成25年度より香川大学教育学部の教員3名と協働して、巡回



相談や研究会を行い、講演会や先進地視察等その他の研修も合わせて取り組みが進められていった。

その中でも、町で初めて幼保連携型認定こども園としてスタートしたのが、仲南こども園で、平成27年度4月に1保育所、2幼稚園が統合し、同年9月に新園舎での保育が開始された。こども園としてスタートする中様々な課題があり、特にその中でも「職員研修をどうしていくか」ということに大きく力を注がれていた。

仲南こども園では、職員研修を行うにあたってポイントを4つに絞り、研修が進められた。

①「共通理解を図る」

園内マップを使用しながら視覚で伝え一人ひとりの保育者の子どもを見る目や保育を見る目を育てていた。園庭の図や写真で、各クラスの遊びの様子や環境構成、特に気をつけていることなどを書き出し、それを全職員が見て、気づいた

ことや感想などを付箋に記入し貼っていた。また、各クラスの連絡帳や週案を見合い、課題を検討されていた。園全体で「見える化」をすることによって理解しやすく「みんなで考えよう」という意識へ繋がることが分かった。

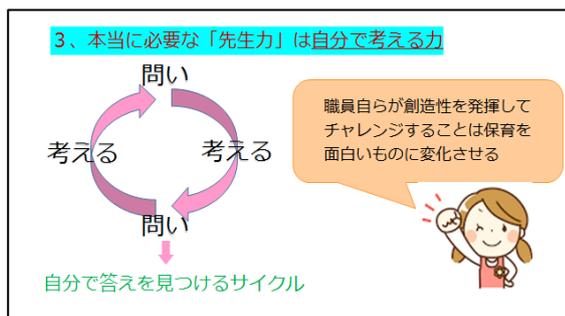


②「コミュニケーションは頻度」

1対1で話すことが関係性をよくすることや自ら積極的にコミュニケーションを取るなど、一人一人の存在を大切に思うことや相手の可能性を信じることなど無条件の肯定的な配慮が保育者の学びを育てることになる。

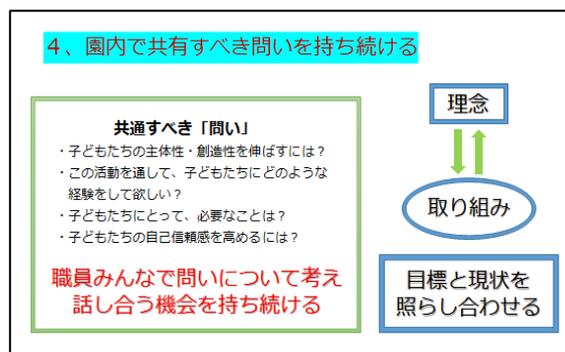
③「本当に必要な先生力は自分で考える力」

常に問いかけ考え、自分で答えを見つけるサイクルを身につけ、職員自らが創造性を発揮してチャレンジすることで、この保育を面白いものに変化させることができる。



④「園内で共有すべき問いを続けること」

「子供たちの主体性や創造性を伸ばすためにどのようにしたらいいのか？」など、理念を基本に子供たちの姿を照らし合わせながら、職員みんなで問いについて考え、話し合う機会を



持ち続けられていた。

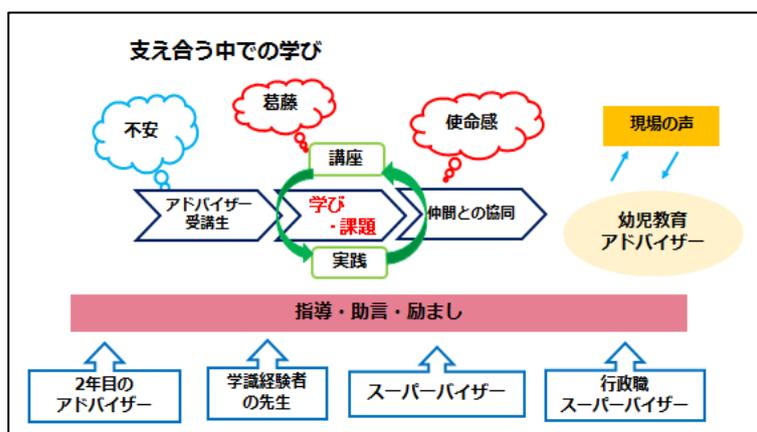
今回の視察を通して、改めて園内研修の重要性を学ぶことができた。子供の育ちのつながりを振り返り、大切にしていきたいことを職員間で語り合い、互いに共有し合うことで職員自身の意欲を育てていくということ、つまり、子供の心の育ちを支える子供主体の保育を実践するためには、まず保育者一人ひとりの主体性が大きな意味を持つ。「人は人によって人になる、人間は人間の中で育つ、子供は子供の中で育つ」というメッセージを胸に刻み、視察を通しての学びや課題を明日の保育へつなげていきたい。



3) アドバイザー講習を通して ~全体の学び~

アドバイザー受講者9名は、当初は自信がなく「自分にできるのだろうか」と、それぞれに不安をかかえながら受講していた。しかし、職場にも協力してもらいながら貴重な時間の中で、講座・実践を重ねていくうちに、「この学びをきちんと伝えていかなければいけない」という責任感・使命感のようなものを感じるようになった。「これでいいのかな」と不安になったとき、2年目幼児教育アドバイザーに一年の見通しや経験談を聞かせてもらったり、グループ討議の際、迷いを感じている時には「苦手なことからやってみるといいよ」「それでいいんだよ」と声をかけてもらったりして、少しずつ不安が和らぎ励まされ、次への意欲とつながった。

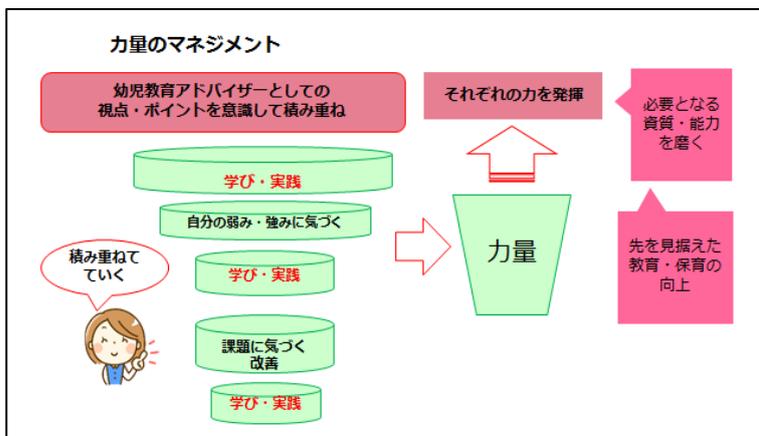
学識経験者から、講座を受けることで専門的な知識を得て、カリキュラムと新教育要領を熟読し実践に取り組んだ。さらにスーパーバイザーから、事例の読み解きやカンファレンスや指導のポイント・進め方など、指導助言をいただいたことで自らの課題も見つけることができた。受



講者で論議・意見交換をする中で、自分とは違う視点や捉え方・考え方に気づいたり、自

分の保育観・教育観を自覚したりすることができた。幼児教育アドバイザーとしての視点やポイントなどを意識しながら実践を積み重ねることが、力量となっていくのだと感じた。

まだまだ勉強不足で課題も多いが、仲間と協同し学んできた中で、「それぞれの持ち味を発揮し、互いの良さを認め合った」貴重な経験を活かし、さらに一人一人が必要となる資質・能力を磨き、「先を見据えた教育・保育の向上」に努めていきたい。



幼児期では、資質・能力の三つの柱「知識及び技能の基礎」「思考力・判断力・表現力等の基礎」「学びに向かう力・人間性等の基礎」「学びに向かう力・人間性等」は、子供の自発的な活動である遊びや生活の中で育まれていくものである。その根本となるところがさらに充実し、保育者も子供も豊かな育ちをしていくことができるよう学んだことを活かしていきたい。



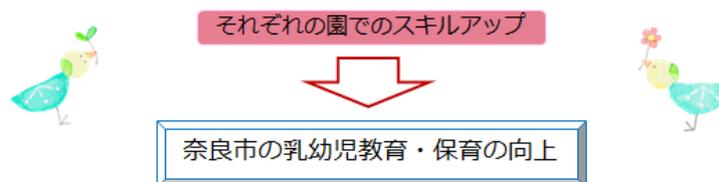
一人一人の育ちを保障するために

も、“個々で学んだ事を各園で実践し、保育者の願いや意図を理解し、さらに何が必要かを見極め、一人一人に応じた情報の提供をする”また、“教育・保育の力を伸ばすための技術・知識を得るための研修の場をつくる” “保育者自身が気づき学べるような助言・指導をし、一緒に考えてい

く”など、人的環境である私たち自身が「自ら前へふみだす力」を付け、現場の先生方の理解とサポートに努め、共に支え合い育ち合っていきたい。そして、それぞれの園でスキルアップを目指しながら、奈良市全体の乳幼児教育向上につなげていけるよう努めていきたい。

- 各園での実践
- * 保育者の願いや意図を理解し受け止める。
 - * 「実現するために何が必要か？」を見極め、一人一人に応じた情報を提供する。
 - * 教育・保育力を伸ばすための「技術・知識」を得る研修の場を設ける。
 - * 保育者自身が気づき学べる助言・指導。

「自ら前へふみだす力」が全体の力へ



2 2年目以降幼児教育アドバイザーの取組

2年目幼児教育アドバイザーは、講座9【研究論文】において各自で研究テーマを決め、成果を論文にまとめた。論文を作成においては、スーパーバイザー（学識経験者）による講義や研究内容についての指導やアドバイスを得ながら研究を進めた。

研究論文1概要

子どもが主体的に活動するための幼児教育アドバイザーとしての取組み
～豊かな心を育み、意欲的・主体的に活動する幼児を目指して～

奈良市立辰市幼稚園

岡田 由美子

【はじめに】

自園は、幼児・保護者共に互いを理解し、支え合いながら過ごす傾向にある。しかし分かり合えるが故、ともすれば個々の育ちや伸びる力、挑戦しようとする意欲を弱めているところがあるのではないかと考えた。そこで、園の研究主題を「豊かな心を育み、意欲的・主体的に活動する幼児を目指して」とし、取り組みを進めた。

本研究では、園の研究主題に取り組む中で、アドバイザーとしてどのような役割があるのかを明らかにした。一つ目の役割として、「幼児理解」が大切であるということが明らかになった。幼児理解をするにあたり、幼児一人ひとりを理解し、信頼関係を築くことである。また、幼児を肯定的に受け止め、園全体で子どもに寄り添う姿勢が大切であると考えた。二つ目として、「保育者理解」をすることである。保育者の経験値や個性を理解したうえで、保育者と日々のコミュニケーションを図り、保育について語り合うことが大切であると考えた。具体的には、5歳児A児とその担任である5歳児クラスの保育者、E保育者、特別支援教育支援員のF保育者と支援が必要なD児とのかかわりを通して、①幼児理解、②保育者理解を深めるためのア

ドバイザーの役割を考えていく。筆者である私は、自園では副園長の立場でクラス担任を持たず、幼児や保育者とかかわっている。アドバイザーとして上からアドバイスをするより、保育者と同じ目線になって共に考え、共に問題解決する過程を歩んでいくことを、自分のアドバイザーの役割と考えた。本報告では、その過程でアドバイザーとして学んだことを生かして、園内でどのように幼児、保育者とかかわったのかを詳細に明らかにする。

【研究方法】

期間 20××年 4月～10月

対象 5歳児A児…4月に転園してき5歳児である。保育者とのかかわりを求めることが多く、初めて経験することには萎縮し、どうしてもほしいのかなど自らの思いを伝えることができず、友達を傍観するか保育者の側にきて体を委ねていた。

E保育者…明朗快活で、物事をはっきりと伝えるE保育者。子ども達に伝える時は大きな声になりがちであり、声がよく届くということから口頭での指示が多く、寄り添う・子どもの目線で物事を見るという援助が少ない傾向にある。

D児…特別支援を必要とする幼児である。

F 保育者…主に D 児の支援にあたっている加配保育者である。筆者は、F 保育者と共に、D 児のかかわり方を模索した。

【結果と考察】

エピソード1 A 児とのかかわりから

友達を傍観する A 児に対し、筆者である私は、側で声をかけながら A 児に思いを寄せ信頼関係を築けるように努めた。また、A 児が安心して過ごせるように、職員それぞれが A 児を温かく受け入れ、そこでの様子を共有した。A 児自身の心の葛藤にも向き合ってきたことで次第に A 児の心は満たされ、内面にある思いを伝えるようになってきた。A 児が主体的に活動するようになるためには、周りの友達の存在も大切である。友達と A 児を繋げていくようにそれぞれの思いを言葉に表し、互いが何を思い感じているのかを本音で出し合える機会を持てるように努めた。

<考察>

A 児をいつも肯定的に見とり、安らげるような居場所づくりをしたり、会話を積み重ねたりしてきたことが、A 児が自身の内面にある思いを言葉で伝える姿につながった。また、職員間で情報を共有することで、A 児への理解も深まり同じ思いで接することができた。

A 児が育つためには支えてくれるクラスの友だちの存在があった。個の力を育てる事はクラスの集団としての力をあげることにつながることが明らかになった。

エピソード2 「E 保育者とのかかわりから」

E 保育者が、子どもに寄り添い、子どもの目線で物事を見るという援助をしていけるように、園内研究会で、目の前にいるクラスの子どもの具体的な姿をとおして、保育の在り方について振り返ることにした。そして、E 保育者の1日の保育の流れを明確にし、子どもの生活する姿にも見通しが持てるように努めた。また、同じ園内の先輩保育者の保育を見る機会をつくるようにし、事務的な業務については優先順位をつけ、内容や手だ

てを書き出し、一つ一つ確認しながら紙媒体で示し手渡した。

<考察>

担任保育者に私の思いを伝える時には、保育者自身の経験値や個性を知るところから始めることが大切であることを再確認した。担任保育者の姿勢として、自らも心をときめかせながら幼児と共に心や体を動かし教育・保育をすることの楽しさや素晴らしさを感じることが大切である。そのことが子どもの主体性を育むことにつながることを再認識できた。アドバイザーとして保育者の保育を客観的に見たうえで保育の質をあげるための助言をしていくことが自身の役割であることがわかった。

エピソード3 「D 児・F 保育者とのかかわりから」

F 保育者と共に D 児へのかかわりを探る第一歩として、まずは D 児に思いを寄せるように努めた。声のトーンを子どもに合わせると受け入れやすいことを研修で聞いたので F 保育者にも D 児の声のトーンに合わせて話すように伝えた。次の行動への切り替えが難しい D 児にとってどのタイミングで保育室に入るのかということが F 保育者の課題であった。保育室に入ることを強要することなく、まずは今いる場での雰囲気を楽しみ、朝の歌が始まったことをきっかけに「先生お部屋行くね」と、D 児に声をかけて保育室に入ると、D 児も保育室に入ることができた。その後 D 児は友達と一緒に歌い始めた。F 保育者とこの経験を共有することで翌日からも保育室に少しずつではあるが入れるようになった。また、D 児に園外での行動を伝えたり、F 保育者の気持ちを伝えたりする方法として、視覚から伝えられるように、園外の場所を示した写真や、気持ちを表した顔のカードをつくることを提案し制作した。

<考察>

D児にとってF保育者は一番身近で頼れる存在である。互いに心の距離が少しでも縮まるようにすることが私の役割である。また言葉にはできないD児との心のやり取りをF保育者と話し合い、探り続けてきたことが、D児の安定して過ごす姿につながった。今後も積極的に特別支援教育の研修に参加し、自身の知識や能力を高める努力が必要である。

【まとめと課題】

「幼児理解について」

アドバイザーの役割として、幼児のすべてを肯定的に受け止め、何に興味があるのか、困り感はどこにあるのか、何を求めているのかなど、幼児の側に立って思いを寄せながら幼児理解を深めていくことが大切であると明らかになった。

また、幼児がいろいろな経験をしていく中で、幼児自身が意思決定をすることが大切である。自分で決めたことに対しては、期待とかすかな自信を持ち、やってみようとする意欲がわくからである。保育者と共に幼児が意思決定できる時（瞬間）と場を見逃さず、小さな成功体験を積み重ねられるような保育内容を提案していくことが大切である。

「保育者理解について」

保育者の経験値や個性を尊重しながら、日々保育について話し合いができる職員集団であることが保育の質をあげることが明らかになった。保育者の思いに寄り添いながら育ちゆく子どもたちに必要な援助や環境構成を探り、相手が理解し納得できるように伝えることが自身の役割であることがわかった。

研究論文 2 概要

園の研究主題を進める上での幼児教育アドバイザーの役割を考える
～保育環境の見直しを通して～

奈良市立登美ヶ丘幼稚園
篠原 百合子

はじめに

本園は小規模園のため、同じ学年の保育者同士で相談したり確認したりできにくく、子どもへの言葉かけや環境づくりのモデルとなる存在がないという課題がある。その中で、長期的な展望と短期的な保育内容の見直しを持ちつつ、子どもたちの成長を促す環境構成や援助のあり方を保育者とともに探り、子どもが成長する姿に期待感や喜びを感じながら保育に臨めるように見守りサポートすることが自身の課題であると考えた。私が学んだ研修で、保育内容にアプローチする際、援助に着目するのではなく、環境構成を切り口にすることで保育者のメンタル面への負担が軽減されるのではないかという言葉思い出し、保育者の子どもと向き合う意欲と環境に対する意識を高めるためにどのようにアプローチしていくことが適切なのか考えたいと思った。そこで、園の研究主題である「豊かな心を育み、いきいきと活動する幼児をめざして—自らかかわる・感じる・考える環境構成のあり方—」を話題の中心にし、保育者と協働し反省評価しながら、アドバイザーの役割を明らかにしたいと考えた。

研究方法

- (1)対象：4歳児クラス担任保育者1名、5歳児クラス担任保育者1名、園長、副園長
(筆者)
- (2)期間：20XX年4月～9月
- (3)内容：
 - ・見直しを持てるよう進める。年間計画は4月初めに行い、全体で行う行事については前週までに行い、共通認識を持って進められるようすり合わせの場を持つ。
 - ・保育者が保育記録を行い、簡単な記録を取る。その記録をもとに、毎月末に各クラスの保育者と園長、副園長(筆者)が保育内容や子どもの個々の育ちを話し合える時間を持つ。学期に2回程度日々の保育の中から事例を作成する。事例についての話し合いの時間を設けその時間の子どもへの環境や援助が適切であったか奈良市カリキュラムを利用しながら保育を振り返る機会を持つ。その記録および話し合いの内容を記録した。

結果と考察

(事例1) 園全体で保育を進めていくための園ビジョンの話し合い

昨年の本園の教育ビジョンをたたき台にしながら、クラス担任保育者に子どもの姿、保育の中で大切にしたいことを中心に意見を出してもらう。出された意見に基づいて研究主題を決めた。自身はファシリテーターの役割を務め、意見をまとめ、共通理解を図った。“簡単な言葉で表すこと”“図式化し、体系的に捉えられるようにすること”が有効であった。

(事例2) 日々の記録の見直し

継続的な保育記録は、“子どもの姿をどう捉えたか”“どのようにかかわったか”を時系列で捉えられる。項目や記録量、つけるタイミングを話し合い、昨年の記録様式に変更を加え、保育終了後に記録する時間に決めた。保育記録の時間を利用し、悩みを同僚に相談する機会を継続して持ったことで、保育観のすりあわせや同僚性の高まりにつながった。

(事例3) 保育室の保育環境の見直し(8月)

- ①子どもたちにとって使いやすく遊びやすい環境について考える。
- ②必要と必要でないものを分類する。
- ③2学期の子どもの姿を想定し、動線、配置、高さ、数量などを話し合いながら進める。

保育者の悩みに寄り添いながら、一つの保育室の環境を全職員で見直したことで、職員全員の保育環境への意識の高まりにつながった。

(事例4) 園内のコミュニケーションの見直し

伝えることに精一杯で一方向的でないか等自身のかかわりを客観的に見直す機会を持つ。職員間の意見交換と共通理解のために①伝えるときの工夫②伝わったかの確認③確認の次のアクション、この3つの視点から自分自身の行動を振り返った。保育者が取り組んだ環境構成・援助が子どもの育ちや変容につながっているというフィードバックを行い、保育者自身が気付く過程を大切にしていけることが有効であると捉えた。

総合考察

保育環境を共に見直し話題の中心に据え進めてきた中で、大切にしたいことが見えてきた。それらを以下4点にまとめ、アドバイザーの役割を【】で示す。

- (1) 一人一人が見通しを持って進められるように、共通のイメージを具体的に持つ。
【方向付け】研究主題を話し合いで決め、園の保育の向かうべき道筋を方向付ける。
【受け止めるエンパワメント】話し合いの中で、保育者一人一人の意見を盛り込んでいく。

- (2) 日々の保育記録を大切にし、その記録に基づいて日々の保育を話し合う。
- 【保育観をすり合わせる】「記録をとる→自分の読み取った子どもの姿を話す→課題を見つける・他の方法を知る→明日の保育を考える」というサイクルをつくり、その中で保育観をすり合わせる。
- (3) 環境づくりを一緒にする。
- 【協働】一緒に作業しながら、保育者のねらいや意図を確認したり明確にしたりする。
- (4) 一人一人の保育者にあったアプローチを考える。
- 【保育者の自信を高める】保育者の得意なこと、保育者の課題と思われるところを見つける。
- 【保育者の意欲を高める】保育者自身が自分で気づいたことや発見したことを中心に話し合うことで、保育者のモチベーションを高め、次への意欲につなげる。

まとめと今後の課題

子どもとかかわる保育者が保育を楽しむことをめざして実践を行い、環境について語り合う中で、次のような利点を捉えることができた。“写真などを使って視覚から捉えやすい”“視覚を通して話し合うため誤解が生まれにくい”“環境づくりを通して一緒に作業しやすい”“事前にも事後にも話題にすることができる”“時間の流れと遊びの変化を見ることができる”等である。

同時に、会話を弾ませていく中での課題を感じている。“それぞれの保育者の性格・特徴・考え・体調・感性などを理解したうえで、個々人にアプローチし、一人一人に応じた話し方、内容の精査、保育者への伝え方を分析し進め、その人の自信につなげる”“職員間で子どもが育つ環境（環境や遊びの場の環境、そして自分自身が人的環境）を意識できる機会を計画的、継続的に持ち、それぞれの学びや気づきにつなげていく”等である。保育者本人の自信や子どもの育ちへと結び付けていく行程を描いていけるようアドバイザーとしての確かな着眼点と本質を見抜く力が求められている。

園の保育の方向づけを行うための幼児教育アドバイザーの取り組み ～記録メモを用いた保育カンファレンスをもとに～

奈良市立高円こども園

中島 良子

【はじめに】

●研究主題の設定理由

本園では、子どもが自分のしたい遊びや友達と一緒に好きな遊びを見つけて遊んでいる一方で、主体的に遊びを進めることが苦手な姿もあった。

そこで、子どもが意欲的に夢中になって遊びこめる環境とは何かを研究したいと考え、園全体で話し合い、以下の研究主題に取り組むことを決めた。

・研究主題「生き生きと遊ぶ子どもを目指して」～夢中になって遊びこむための環境作りを探る～

●研究をすすめる難しさ

最初にどのように進めていくかを乳児組、幼児組と分かれて話し合った。しかし、クラスの保育者より、「どのように進めていけばよいかわからない、夢中になって遊びこめる環境づくりは難しい」などのネガティブな声が聞かれた。そこでアドバイザーとして、保育者の気持ちの中でどの部分がしんどく、分かりにくいのかを理解するために、保育を見たり話を聞いたりしてどのようにして研究を進めていけばよいのかを考えた。

●「方向づけ」をするために～記録メモの考案～

試行錯誤の中、当初のままでは保育がうまく進まず園全体がまとまらないのではなにかと感じた。保育の向上につなげるためには明確な「方向づけ」がないと進んでい

かないということに着目。誰もが分かりやすく保育を振り返り進めていけるよう簡単な「記録メモ」を毎月記入してもらい、それをもとに保育者と話し合い保育を進めていくことにした。

【方法】

(1) 対象:0歳児クラス担任、副園長(アドバイザー)

(2) 期間:20XX年4月～12月(月1回)

(3) 内容:毎月末に各クラスの保育者がとった「記録メモ」をもとにアドバイザーが保育の観察を行い話し合いの時間を設けクラス担当者と話し合い、その「記録メモ」及び話し合いの内容を記録した。

【結果と考察】

考察にあたって0歳児のクラス担任保育者がとった記録メモを例に挙げる。

0歳児クラスでの取り組み

5月 0歳児

① どのように環境を工夫しましたか？

子どもたちの発達を捉え育ててほしい姿を考えた上で手作り玩具を用意した。

(ボール転がし、引っ張り出す玩具等)

② 環境を工夫して子どもの様子はどうでしたか？

はじめのうちは遊び方がわからず引っ張ったり、口に入れようとしたりしていたが一緒に繰り返し遊ぶうちに

遊び方を知り繰り返して遊ぼうとする姿が見られるようになってきた。

③振り返り

子どもの発達を捉え、温かみのある手作り玩具を用意したことで自然に興味を持ち遊ぶことができた。また、保育者が一緒に遊ぶことで安心して遊び、楽しさを共有することができた。

④来月はどのように取り組んでいきたいですか？

月齢の高い子どもがずり這いや四つ這いをし始めているがすぐに疲れ這い這いをしようとしなない姿が見られる。その姿から、体を動かして遊べる遊びを取り入れていきたい。

(図 1)0 歳児クラス 5 月の「記録メモ」

図 1 のような記録メモを毎月、クラス担当保育者に月末に記入してもらうことで、アドバイザーとして、そのクラスの子どもの姿や保育者の保育・援助を知り観察していった。そして、学期ごとに各年齢が行ってきた記録メモをまとめていった。(図 2)。振り返りをもとに次にどのように進めていくのかを話し合った。

- (4 月) 安心して過ごせる環境をつくる。
遊びと生活を分ける。
(食事場所、遊び場所の確立)
- (5 月) 手作り玩具。ボール転がし。
引っ張り出す玩具。
- (6 月) 体を動かして遊ぶ部屋を準備する。(坂道、トンネル、ボール等)
手や指を使う遊びを用意する。
- (7 月) 月齢差がある為遊びの部屋を分ける。体を動かして遊ぶスペースを多く取り、季節感を意識してウォータクッションを用意する。感覚遊びを取り入れる。

(図 2)0 歳児クラス「記録メモ」の 1 学期まとめ

図 2 にもとづいて、保育を振り返る中で、0 歳児クラスの保育について見えてきたことが次のようなことである。

- ・子どもの発達を捉え保育を進める。
- ・遊びの場所を確保し、落ち着いて遊ぶことで安心して遊ぶことができる。
- ・物的環境(場所)だけではなく、人的環境(保育者との関わり)も大切である。
- ・子どもを温かく見守り、声掛けしていく事で、子どもは情緒が安定し安心して遊ぶことができる。

話し合いを通して上記の共有認識ができた。そして、次の課題として以下のような点が挙げられた。

- ・一人一人の子供の発達を捉えどのように援助していくのか。
- ・保育者全員が共通理解して環境を整えていくことが大切。

1 学期の保育内容の「記録メモ」を通して、事例を保育記録として残すように促した。保育事例を通して副園長として 0 歳児の保育者とともに子どもの姿や育ちを確認した。また保育者の援助の仕方も確認することができ、子どもの姿にも変化が見られた。

2 学期に入りさらなる子どもの成長発達、保育者の援助の方向性を筆者はクラスの保育者と考えていった。これらの取り組みの中で 0 歳児の保育者は以前より一層意識して室内遊びや戸外遊びの環境設定について準備をするようになった。その積み重ねにより以前、子どもたちは環境が変わることで不安そうにしていたが、次第に意欲的になり新しい遊びを取り入れると興味を

もってやってみようとするようになってきた。また、もう一回やりたいと繰り返し遊ぶ姿も見られるようになってきた。

現行の取り組みは、特定の年齢だけに効果があったわけではなく、他の年齢でも効果的であった。

【総合考察】

アドバイザーとして園の保育者と保育を進めていく上で保育者はどのようにし進めれば良いのか分からなかったり悩んだりすることが多々あった。そこで一緒に話し合いをし、目標を設定して進めることを促した。しかし、話し合うだけでは進め方が分からなかったり環境作りが難しかったりと必ずしもスムーズに進行できたわけではなかった。そう言ったときに、アドバイザーとして方向性を示すことは必要不可欠であったと考える。その方法はいろいろあるが、今回行った「記録メモ」を取る手法は、保育者の考えの整理を促し、また、方向性もクリアにする効果があったと判断できる。

「記録メモ」が有効であったと判断した根拠は次の4点である。

- (1)紙面ということもあり、それぞれの時間でそれぞれの場所で記入できるという利点があった。
- (2)具体的な子どもの姿と保育者の援助を記録することでその記録に基づいて評価と反省を具体的に行い次の保育につなげていける。
- (3)その年齢の子どもの育ちに重要な物的環境・人的環境を整理できる。
- (4)次年齢にも記録を残せて、その年齢の保育の時期ごと重要なことを引き継ぎできる。

「記録メモ」を積み重ね、「記録メモ」を通した話し合いを重ねることが、保育に変化をもたらしたといえる。今後も、アドバイザーとして、今回の取り組みを通して培った経験を活かしていきたいと考える。また、次世代の保育者を育てる方法として方向性を示すことで、保育者の意識づけをし、教育・保育の向上を目指していきたい。

奈良市幼児教育推進委員（スーパーバイザー）

清水 益治 横山 真貴子

佐川 早季子 岡澤 哲子

徳永 明子 上野 由利子 辻 久代

新井 雅恵 山中 理恵子 永井 美希

研 究 部 員（幼児教育アドバイザー）

阿部 靖子 堅尾 清子 佐々木 愛子 中田 佐織

林 三代 松下 智加 柳澤 典子 米田 光子

児玉 純子 岡田 由美子 篠原 百合子 中島 良子

松本 比登美

【事務局】

奈良市子ども未来部	部	長	真銅 正宣
こども園推進課	課	長	大前 睦美
	主	査	鍋谷 理佐子
	主	任	高尾 美咲
			田中 典子
			寺町 歩
			宮本 克子
			木村 恵美