

平成 29 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 —



平成 30 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29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

平成27年度から本格施行されている「子ども・子育て支援新制度」、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。これらの国の動きから、幼児教育が新しい時代を迎え、各自治体による包括的でしかもきめ細かい配慮と努力が必要となってきたことを切実に感じざるを得ません。

奈良市では、奈良市子ども・子育て支援事業計画「奈良市 子どもにやさしいまちづくりプラン」の施策の方向性のひとつとして、乳幼児期の教育・保育の提供体制の確保および質の高い教育・保育の一体的提供と内容の充実に取り組んでいます。なかでも「市立こども園（幼保連携型認定こども園）」の設置を進め、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、子ども・子育て支援新制度の時代に適う、幼児教育の質の向上に取り組み保育所及び幼稚園、認定こども園に勤務する職員を対象に園内外の合同研修を実施し、相互理解を深めることを通して資質向上を図るなど他市町村に先駆けて取り組んできました。

平成27年度は、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。成果として幼児教育アドバイザー育成プログラムを完成させ12人の優れた幼児教育アドバイザーを輩出しました。続いて平成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、「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」に取り組み、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すると同時に8人の新しい幼児教育アドバイザーが誕生しました。

この成果を受け、平成29年度は、委託2年目の調査研究として、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」に基づく「幼児教育アドバイザー講習」を履修型「ステップ研修」に編成した形で実施し、幼児教育に関す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」を育成するとともに、子どもの育ちにつなげる自園・他園での実践を核にした幼児教育アドバイザー活動実習の方法の開発と充実を目指しました。本報告書では、公立私立及び園種を超えて幼児教育の質向上、および持続可能な複数年履修型のシステムの試験的導入につながる成果等が報告されています。8名の1年目幼児教育アドバイザーが互いに支え合う中で学び、力量を発揮される姿や、2年目以降幼児教育アドバイザーによる自園の実践研究論文作成能力やその助言指導力を目の当たりにし、奈良市の教育・保育力が今後も持続可能な底力をもっていると確信できました。

今後も大人の力をすべて結集して幼児教育の推進体制の構築を進めていきたいと思います。

平成30年3月

奈良市幼児教育推進委員会

委員長 岡澤 哲子（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構築と展開	1
1)	奈良市における幼保一元化の組織再編について	1
2)	事業推進に至る経緯について	2
2	研究の目的	3
3	実施内容	4
1)	幼児教育アドバイザー講習の再編	4
2)	先進地視察	6
3)	研究集会の実施	6
4)	幼児教育アドバイザーの活用	7
5)	スーパーバイザーによる支援体制の定着と強化	7
4	研究組織	9
5	成果	9
6	今後の課題と展望	10
7	研究体制構造図	12

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	13
2	幼児教育アドバイザー講習の実施	14
1)	幼児教育アドバイザー講習の再編と参画型研修の実施～ステップ研修の導入～	14
	【講座1】カンファレンス入門	15
	【講座2】VTRによる実践内容の協議	17
	【講座3】プレゼンテーション入門	20
	【講座4】カンファレンスの進行統括	23

【講座 5】 実践事例の読み解き	31
【講座 6】 研修の企画運営	35
【講座 7】 プレゼン作成と報告	40
【講座 8】 実践検討会	42
【講座 9】 研究論文	48
3 スーパーバイザーによる支援訪問の実施と支援体制の定着、強化	49
1) スーパーバイザーによる支援訪問の実施	49
2) スーパーバイザー会議の実施	53
3) 成果：幼児教育アドバイザーの実践力を高めるスーパーバイザーの役割	56
＜幼児教育アドバイザーの実践研究＞	
1 幼児教育アドバイザー受講者（1年目）の取組	59
(1) 幼児教育アドバイザー講習からの学び	
(2) プレゼンテーションの必要性と学び	
(3) 視察研修からの学び	
(4) まとめ	
2 2年目以降幼児教育アドバイザーの取組	67
(1) 研究論文概要	
研究論文 1 概要	
研究論文 2 概要	
研究論文 3 概要	
研究論文 4 概要	
(2) 研究論文を通しての成果	
第三章 体制構築に向けた実践と展開	
1 公私連携	77
1) 研修	77
2) 私立園スーパーバイザーの設置	78

2	幼児教育アドバイザーの活用に向けて	79
1)	園におけるアドバイザー的役割の必要性	79
2)	幼児教育アドバイザーの新たな実践の場	81
3)	平成27年度、平成28年度幼児教育アドバイザーへのアンケートの実施	82
第IV章 総合考察 ～「つながる学び」と「つながる支援」の体制構築～		
1	成果	85
2	まとめ ～課題と展望～	87

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—

1 奈良市における幼児教育の推進体制構築と展開

1) 奈良市における幼保一元化の組織再編について

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。その経過を【第1期】～【第4期】として下に示す。平成29年度においては市立の幼保連携型認定こども園を12園開園し、今後も幼保再編が進められる中、幼稚園・保育所・こども園のいずれにおいても、全園で質の高い幼児教育を実施することを目指している。

【第1期】 平成13年度～16年度（教育委員会と市長部局の情報交換）

- ・幼稚園と保育所の施設の共用など幼保一元化の検討
- ・教育委員会と市長部局（保健福祉部）の担当者による先行事例の視察・検討

【第2期】 平成17年度（教育委員会と市長部局の連携）

- ・「総合施設モデル事業」（文部科学省・厚生労働省指定）…モデル園における幼保合同保育などを実施

【第3期】 平成18年度～平成22年度（教育委員会主導）

- ・教育委員会に市長部局の職員が出向し、幼保の協働が進展
- ・学校規模適正化と関連して「認定こども園（幼稚園型）」導入
- ・市長部局において「認定こども園（保育所型）」を導入

【第4期】 平成23年度～現在

- ・幼保の一元化に向けて子ども未来部（市長部局）を新設
- ・幼稚園業務を市長部局に委任して、組織を一体化
 - こども園・保育所は市長部局が所管、幼稚園は教育委員会からの補助執行で市長部局が所管
- ・奈良市幼保再編検討委員会の設置
- ・平成24年度 奈良市幼保再編基本計画を検討・策定
- 平成25年度 奈良市幼保再編実施計画を策定

平成27年度～

- ・職種の一本化：奈良市立幼稚園・こども園・保育所における保育教育士を「保育教育士」とする。
- ・給料表の見直し（行政職給与表を適用）
- ・幼稚園型・保育所型の認定こども園とその他の市立幼稚園・保育所を順次幼保連携型認定こども園に移行・再編（「奈良市立こども園カリキュラム」の実施）

2) 事業推進に至る経緯について

本市においては、平成17年度に「総合施設モデル事業」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、幼児教育の在り方や質の向上について継続的な取組を始めた。大学と連携した研究・研修体制の確立を進めるとともに、平成22～26年度には文部科学省の委託を受け、幼保一元化を視野に入れた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。

大学と連携した研究・研修体制の確立

- ◆平成19・20年度 奈良教育大学（文部科学省）

幼保統合の『保育実践知』教育プログラム

（市立幼稚園・保育所が研究協力園となる）

※幼保統合のカリキュラム検討開始

- ◆平成20年度 文部科学省委託（奈良県・奈良市）

幼小連携（市立保育所・私立幼稚園を含む）の推進

- ◆平成21・22年度 奈良教育大学

（文部科学省所管教員研修センターのモデル事業）

幼稚園・保育所保育者の現職研修の在り方

⇒幼稚園・保育所の合同研修・認定こども園の先進地視察

※幼稚園・保育所・認定こども園教育・保育カリキュラムの策定・完成

- ◆平成22～26年度 文部科学省委託「幼児教育の改善・充実事業調査研究」

幼稚園教員等の研修の在り方・幼稚園教員等の資質の向上

⇒市立幼稚園・保育所の合同研究（合同公開保育）、

幼保小連携の実践と研修

※平成25～26年度『奈良市立こども園カリキュラム』策定・完成

- ◆平成27・28年度 文部科学省委託「幼児教育の推進体制構築事業」

・幼児教育アドバイザーの育成プログラムの開発

・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

市内の大学の協力のもと
幼保合同研修を本格化



・教育、保育についての相互理解
・幼児教育の意義と在り方について
保育者間での学び合い

市内の大学有識者による
指導・助言

このような取組により、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。その成果としても、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』の策定を進め、平成26年度末に完成をみた。

しかし一方で、現在、現場においては中堅層が極端に少なく、若年層の増加による経験や学びの隔たりや、園の小規模化による単学級の増加、園内での研修が難しい等の現状があり、800名を超える保育者が『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、奈良市の教育・保育を支えていくことは喫緊の課題である。そのために、奈良市が目指す幼児教育の浸透と定着に向けた推進体制を構築することが急務である。

そこで、平成27年度に文部科学省から「幼児教育推進のモデル調査研究」の委託を受け、「奈良市立こども園カリキュラム」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、続く平成28年度より、新たに文部科学省委託「幼児教育の推進体制構築事業」においての採択を受け、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。

2 研究の目的

本調査研究では、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」に基づく「幼児教育アドバイザー講習」を履修型に編成した形で実施し、本市の幼児教育の推進体制の構築の一環として幼児教育に関す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」を現職の副園長を主な対象として育成するとともに、子供の育ちにつなげる自園・他園での実践を核にした幼児教育アドバイザー活動実習の方法の開発と充実を目指す。また、本市全体での教育・保育の質の向上と就学前の乳幼児教育の在り方として、学びの場を全市に拡充した私立園と連携した学びのネットワークを活性化させた研修体制の在り方についても探ってきた。

具体的には、以下の3点を目的とした。

(1) 履修型「ステップ研修」の導入

- 3段階に分類したステップ制の講座を編成し、受講対象を市立全副園長に広げ、次年度の幼児教育アドバイザーの育成につながる人材育成の循環を図る。
- 受講を自己選択できる履修型ステップ研修とし、私立、国立園の参加も可能な柔軟に対応できる持続可能な研修体制を構築する。

(2) 教育・保育内容の質向上につなげる人材育成の道筋の可視化

- 教育・保育内容の質向上につなげる自園・他園での実践を核にした幼児教育アドバイザー活動の方法を探る。
 - ・ 公立47園を4ブロックに分け、全市の教育・保育実践者が相互に高まり合う研修体制において、幼児教育アドバイザー、スーパーバイザーを配置、派遣し、継続して幼児教育アドバイザーを育成する。

・幼児教育アドバイザー所属園にスーパーバイザーを派遣し、実践につながる幼児教育アドバイザーを育成する。

- 子供の育ちと活動実習につなげるための幼児教育アドバイザーの役割と具体的取り組みを明らかにする、受講記録の形式を検討、活用する。
- 2年目以上の幼児教育アドバイザーにおいては、平成28年度までの講座受講を生かし、自らの課題や所属園の実践に基づき、カリキュラム・マネジメント及び園内研修の在り方を探る研究論文の作成を行う。

(3) 組織力を生かした持続可能な研修体制の構築

- 園種をつなげ、共に幼児教育の質向上をめざした幼保一体化の幼児教育アドバイザーの役割を明らかにする。
- 指導助言から「引き出すリーダー」へ、学びから「学びを深める」へ、続けるから「つなげる」へと体制強化を図る幼児教育アドバイザーの在り方を明らかにする。
- 3年計画の本調査研究後も公私立が共に学び合える持続可能な研修体制として、継続を可能にする在り方について探る。



3 実施内容

平成28年度に引き続き奈良市幼児教育推進委員会を設置し、**<幼児教育アドバイザー育成プログラム>**を実施した。本調査研究においては、幼児教育アドバイザー育成を継続可能にする研修体制及び公私を超えて共に学びあえる研修体制の構築につながるよう、幼児教育アドバイザー講習の再編による受講者枠の拡大、私立園との連携方法を探り、その体制の在り方について分析、評価をして事業研究の効果、成果を見出してきた。

以上の本事業の取組における体制と概要を踏まえ、実施内容を次に記す。

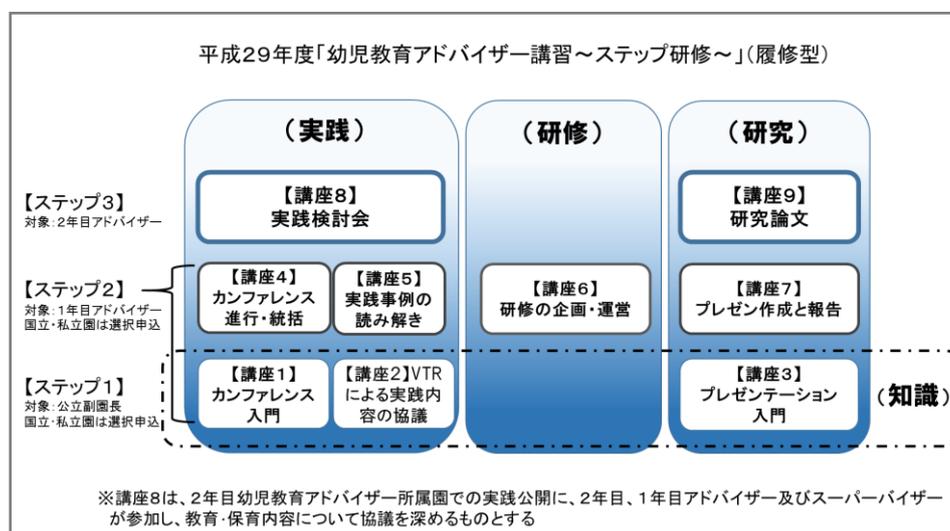
1) 幼児教育アドバイザー講習の再編

～履修型ステップ研修の導入～

幼児教育アドバイザーの対象としている副園長においては、これまでの幼児教育アドバイザー講習15講座の受講回数に加えて、自園・他園での実践現場での実習、報告会での報告・企画運営に向けた打ち合わせ等、実施内容が多岐にわたり量も多くあった。加えて受講生となる副園長は、園運営に携わり、園での業務も多く、1年間で全プログラムを履修する負担は大きい。そこで本調査研究では、幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質・能力である「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）」「実践上の課題に応じて指導・助言する能力（実践）」「教育・保育実践者の資質・能力を企画・運営する能力（研修）」「実践研究を推進・統括する能力（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9講座に再構築し、講座内容については、3段階のステップ制（ステップ研修）にして、対象者の拡大を図った。

平成 28 年度	平成 29 年度	主要な資質能力			
		知識	実践	研修	研究
講座1・2・3・4・5	講座1	◎	◎		
	講座3	◎	○		◎
講座6・7	・講座8 ・幼児教育アドバイザー活動実習(自園)		◎	○	
講座8	講座2	◎	◎		
講座9	講座5 幼児教育アドバイザー活動実習(他園)		◎		
講座10	・講座4 ・幼児教育アドバイザー活動実習(自園)		◎	○	
講座11	幼児教育アドバイザー活動実習(他園)		◎		
講座12・13	講座6		○	◎	
講座14	講座7		○		◎
講座15	講座9		○	○	◎



【ステップ1～参画型研修の実施～】

幼児教育アドバイザーの4つの資質と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とした。1年目幼児教育アドバイザーは必須、市立園副園長、国立、私立幼稚園・こども園・保育所の副園長、主任等も受講可能とした。

【ステップ2～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充実～】

ステップ1で習得した知識を活かし、幼児教育アドバイザーの自園・他園での「実践」を核にした学びの場である活動実習につなげていくための講座とした。

①カンファレンスの進行統括と事例研修会における指導・助言

1年目幼児教育アドバイザー受講者は自園実習として、園内公開保育研修・事例研修における進行・統括や指導・助言を行い、他園実習として奈良市立こども園会との連携及び「奈良市立こども園・幼稚園・保育園職員研修体制」における公開保育後のカンファレンスの進行・統括、奈良市全園で作成の実践事例から選出された事例について読み解きに関する指導・助言を行った。また、事例研修においては、進行と参加者のやり取りから言語記録に書き起こし、自らの特徴や方法について自己分析を行った。

②公開保育、視察における園訪問

奈良市立こども園会との連携及び「奈良市立こども園・幼稚園・保育園職員研修」の「こ幼保合同研修会」において、1年目幼児教育アドバイザーが公開保育実施園、視察園に対して事前又は当日の園訪問を行った。

【ステップ3】

実践検討会では、スーパーバイザー（学識経験者、私立園）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行い、観察した保育を題材に、教育・保育内容について協議を行った。協議方法、協議内容は各担当が企画し、運営を行った。

研究論文については、2年目以降幼児教育アドバイザーが平成28年度までの講座受講や経験と、自らの課題や所属園の実践に基づき各自で研究テーマを決め、各所属園におけるカリキュラム・マネジメントや園内研修の在り方を探りながら、課題解決に向けて研究を進め、各自、成果と課題を明確化し論文にまとめた。作成段階においては、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とアドバイスを得ながら研究を進めた。

以上の幼児教育アドバイザー講習においては、各回受講記録として各幼児教育アドバイザーが自身の学びを振り返り、なおかつ実践にいかにつなげていくかを明確にするために講座を通して何を学びとして習得したか、また、それらを所属園等でどのように活かして実践するか、具現化できるかを、明確化して記載した。

2) 先進地視察

実践的な学びとして愛知県の園を視察し合同研修会に参加する中で園内研修の在り方について幼児教育アドバイザー間で共有するとともに、京都府舞鶴市で行われた「乳幼児教育フォーラム」に参加し、他市の幼児教育推進体制構築事業の取組から学びを得た。

（愛知県）社会福祉法人 済聖会 新砂田保育園

（京都府舞鶴市）乳幼児教育ビジョン推進事業 乳幼児フォーラム

3) 研究集会の実施

市内全域の幼稚園・こども園・保育所職員を対象に、国の動向や教育・保育に関する知識を身につけ、学びを深めるため「研究集会講演会」を開催し、また、本調査研究の事業取組の総括となる幼児教育アドバイザーの企画運営による「研究集会報告会」を実施した。

4) 幼児教育アドバイザーの活用

(1) 幼児教育アドバイザーの新たな実践の場の検討

幼児教育アドバイザーは活動実習において実践を積み重ねただけでなく、次のような研修等においても、学びを広げつなげていく役割を果たした。

①公開保育実施園等への園訪問

②2年目幼児教育アドバイザーの研修会における講話（カンファレンスの進行・統括について、事例研修における指導助言について）

③奈良市立こども園カリキュラム改訂研究会議への参加（カリキュラムの理解の役割における本市のカリキュラム改訂の動向の把握）

(2) 平成27年度、平成28年度幼児教育アドバイザーへのアンケートの実施

平成27年度より幼児教育アドバイザーの育成を始め、現在20名を超える幼児教育アドバイザー（受講修了者）が市内市立幼稚園・こども園・保育所に現職として存在している（現在の職：担任1名、副園長9名、園長5名、その他1名）。これらの幼児教育アドバイザーがそれぞれの所属園において各園の資質向上に向けた取組を行っているかを把握する。

5) スーパーバイザーによる支援体制の定着と強化

(1) スーパーバイザーによる支援訪問の実施

園長職、行政職スーパーバイザーが、1年目幼児教育アドバイザー所属園または他園で行われる研修会に定期的に支援訪問しその事前と事後に個別に面談を行った。

- ・事前：研修における幼児教育アドバイザーの進行・統括、指導・助言にあたっての方針、不安等も引き出しながら助言を行う
- ・研修中：各幼児教育アドバイザーの進行状況の観察を行う。
- ・事後：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、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し、実践現場での即時的かつ効果的なサポートを行う。

所属園への支援訪問では、園の保育活動における課題や職員との関係など、日常に副園長としての役割の中での聞き取りや助言も行う。

(2) スーパーバイザー会議の実施

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実践現場で行ってきた各支援の中で把握した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、変化について共有する。

<活動内容一覧>

実施日	講演会・研修会名	研修会場・訪問先	参加人数	対象者
平成29年6月16日	第1回奈良市幼児教育推進委員会・研究部会	奈良市東人権文化センター	27人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年6月16日	スーパーバイザー会議	奈良市東人権文化センター	11人	スーパーバイザー
平成29年6月20日	副園長研修 *奈良市立こども園会主催	都南保育園	41人	幼児教育アドバイザー、市立副園長
平成29年7月20日	副園長会 *奈良市予算開催	奈良市役所	44人	幼児教育アドバイザー、市立副園長
平成29年7月26日	幼児教育アドバイザー講習【講座1・2】	奈良市役所	各42人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成29年7月27日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立伏見南幼稚園	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー・園職員
平成29年8月7日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立平城幼稚園	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー・園職員
平成29年8月8日	幼児教育アドバイザー講習【講座3】	奈良市役所	33人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成29年8月8日	幼児教育アドバイザー講習【講座7】	奈良市役所	15人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年8月18日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立京西保育園	9人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年8月22日	先進地視察(名古屋市)	新砂田保育園	32人	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、参加者
平成29年8月23日	こ幼保合同研修会(公開保育)【講座4】	奈良市立辰市保育園	42人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立園職員
平成29年9月1日	幼児教育アドバイザー講習【講座9】	奈良市役所	15人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年9月8日	幼児教育アドバイザー講習【講座4】	奈良市役所	14人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年9月12日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立登美ヶ丘幼稚園	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年9月19日	こ幼保合同研修会(公開保育)【講座4】	奈良市立高円こども園	71人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成29年9月20日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立伏見南幼稚園	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年9月21日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立平城幼稚園	7人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年9月26日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立青和こども園	11人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年10月19日	幼児教育アドバイザー活動実習(実践検討会に向けての企画)	奈良市役所	13人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年10月23日	カリキュラム改訂研究会議 *奈良市予算開催	奈良市役所	21人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、カリキュラム改訂研究会議研究部員、作業部員
平成29年10月25日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立青和こども園	9人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年10月26日	こ幼保合同研修会(公開保育)【講座4】	奈良市立学園南保育園	26人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立幼稚園・こども園・保育所職員・園職員
平成29年10月27日	幼児教育アドバイザー講習【講座8】	奈良市立都跡こども園	8人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年10月30日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立都祁こども園	13人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年11月2日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立左京こども園	8人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年11月6日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立青和こども園	11人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年11月6日	こ幼保合同研修会(公開保育)【講座4】	奈良市立神功こども園	61人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員・園職員、他市職員
平成29年11月10日	幼児教育アドバイザー講習【講座9】	奈良市役所	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年11月10日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立都祁こども園	13人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年11月13日	幼児教育アドバイザー講習【講座8】	奈良市立富雄北幼稚園	9人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年11月14日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立登美ヶ丘幼稚園	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年11月17日	カリキュラム改訂研究会議 *奈良市予算開催	奈良市役所	21人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、カリキュラム改訂研究会議研究部員、作業部員
平成29年11月21日	事例部会研修会 *奈良市立こども園会主催	奈良市東人権文化センター	7人 +参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成29年11月29日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立左京こども園	8人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年11月30日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立鶴舞こども園	6人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年12月1日	幼児教育アドバイザー講習(視察)【講座5】	奈良市立朱雀幼稚園・朱雀保育園	8人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年12月11日	私立園訪問	奈良学園幼稚園	2人	スーパーバイザー
平成29年12月11日	私立園訪問	東大寺学園幼稚園	2人	スーパーバイザー
平成29年12月11日	幼児教育アドバイザー支援訪問	奈良市立京西保育園	3人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、園職員
平成29年12月18日	幼児教育アドバイザー講習【講座8】	奈良市立伏見保育園	11人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年12月21日	幼児教育アドバイザー講習【講座8】	奈良市立春日保育園	8人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年12月23日	先進地視察研修	舞鶴市	10人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成29年12月26日	奈良市教職員研修講座 *奈良市教育委員会主催	奈良市保健所・教育総合センター	108人	幼児教育アドバイザー、市立幼稚園・こども園・保育所職員・小学校教諭
平成29年12月26日	幼児教育アドバイザー講習【講座6】	奈良市役所	11人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー

平成30年1月12日	幼児教育アドバイザー活動実習 〈報告会に向けての企画〉	奈良市立登美ヶ丘幼稚園	8人	幼児教育アドバイザー
平成30年1月15日	事例部会研修会 *奈良市立こども園会主催	奈良市東人権文化センター	7人 +参加者	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成30年1月16日	研究集会講演会	奈良市役所	74人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成30年1月19日	こ幼保合同研修会公開保育事前園訪問	奈良市立青和こども園	9人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、こども園会
平成30年1月26日	幼児教育アドバイザー活動実習 〈報告会に向けての企画〉	奈良市役所	6人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成30年1月29日	幼児教育アドバイザー活動実習 〈報告会に向けての企画〉	奈良市役所	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成30年2月6日	幼児教育アドバイザー講習【講座6】	帝塚山大学	10人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成30年2月7日	幼児教育アドバイザー活動実習 〈報告会に向けての企画〉	奈良市役所	5人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー(2年目)
平成30年2月14日	幼児教育アドバイザー活動実習 〈報告会に向けての企画〉	奈良市立登美ヶ丘幼稚園	8人	幼児教育アドバイザー
平成30年2月16日	研究集会報告会	奈良市役所	72人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー、国立幼稚園、私立・市立幼稚園・こども園・保育所職員
平成30年3月5日	スーパーバイザー会議・面接	帝塚山大学	19人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成30年3月5日	第2回奈良市幼児教育推進委員会・研究部会	帝塚山大学	25人	スーパーバイザー、幼児教育アドバイザー
平成30年3月13日	第3回奈良市幼児教育推進委員会	帝塚山大学	4人	スーパーバイザー

4 研究組織

○奈良市幼児教育推進委員会 推進委員 16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 2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))

○研究部員 12名

市立幼稚園副園長 4名

市立保育所副園長 3名

市立こども園副園長 5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)

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)

5 成果

本調査研究において、得られた成果を次の4点に記す。

(1) 継続的研修体制の定着と公私立園等の関係団体との連携

●育成を可能とする新たな研修体制への漸進と関係団体との連携拡大

幼児教育アドバイザーの育成において、幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質・能力の要素を抽出し、新たに再構築された実践を核にした研修体系においても、确实

に必要となる力を習得することができた。このことは、再構築した幼児教育アドバイザー講習の体系が今後の育成継続においても有効であることを明らかにした。また、将来的に幼児教育アドバイザー育成の講座受講において複数年履修型を可能とするシステムの試験的導入や、幼児教育アドバイザー受講修了者の活用の糸口を見出した。

また、この再構築された講習の実施において、各関係団体との連携や私立園スーパーバイザーの設置や国立、私立園の職員の受講対象者の拡大は、研究体制における関係団体とのさらなる連携を進めていくための土台となった。

(2) 幼稚園・こども園・保育所による幼児教育の質向上と共通化

●幼児教育アドバイザー講習受講者拡大による効果

幼児教育アドバイザー講習の受講者拡大は、公私における人材育成及び市内全域の幼児教育の質向上の促進につながった。奈良市内で学びの場を広げ、学びを確立するという点で、参加可能な研修の機会の増加、学び続けるための機会及び学びと実践の再確認の場となり、公私及び園種を超えた幼稚園・こども園・保育所における幼児教育の共通化を図る取組として一層の教育・保育の質の向上につながった。

(3) 幼稚園教育要領等の改訂を踏まえた学びと実践につながるマネジメント力の向上

●幼児教育アドバイザーとしての成長過程におけるPDC Aサイクルへの気付き

1年目・2年目以降幼児教育アドバイザーは改訂幼稚園教育要領等、国の動向や本市乳幼児教育における今後の方向性を見据えた実践と取組の中で、個々の課題を、それぞれの実践と役割の中で明確にし、より充実した教育・保育実践につなげるための学びの場の提供と研修における指導・助言等を行ってきた。さらに、幼児教育アドバイザーとしての役割を自ら実践、評価、改善する中で、さらに質の高い実践につなげていくため、自らをマネジメントしていくことの必要性にも気付き、明らかにした。

(4) 幼児教育アドバイザーの実践力を高めるスーパーバイザーの役割の明確化

●スーパーバイザー間をつなぎ幼児教育アドバイザーを支える体制の確立と強化

幼児教育アドバイザーの育成課程において、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の日常的、実践的なサポートを受けることは、そ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生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である。今年度、各スーパーバイザーの役割を明確化しながら支援を行ってきたと同時に、スーパーバイザー会議を行うことでスーパーバイザー間をつなぐことができた。これにより、それぞれの立場で幼児教育アドバイザーの育成に尽力し、その育成状況の道筋を共有しながら評価につなげたいための支援体制の定着と強化を図った。

6 今後の課題と展望

(1) 幼児教育アドバイザー育成の継続及び研修体制の構築

幼児教育アドバイザー受講者の負担軽減の道筋を立て、幼児教育アドバイザー講習を再構築した一方で、履修型の体制においては試験的導入段階にあり、1年目幼児教育アドバイザー受講者はこれまでと同様に1年での修了していくこととなった。そこで、今年度受講者の拡大をしたことにより次年度以降に1年目幼児教育アドバイザーとなりうる市立副園長の多くが本講習の一部を受講している実情を踏まえて、複数年履修を可能とする体制の在り方を探っていく。

また、調査研究事業終了後も幼児教育アドバイザー育成を持続可能にし、なおかつ、より実践の中で効率よく習得できる体制に整えるにあたり、スーパーバイザーによる支援体制とともに市内各協力団体との協働においてはさらなる連携強化を進めるとともに、新たな連携の在り方についても検討、実施していく。

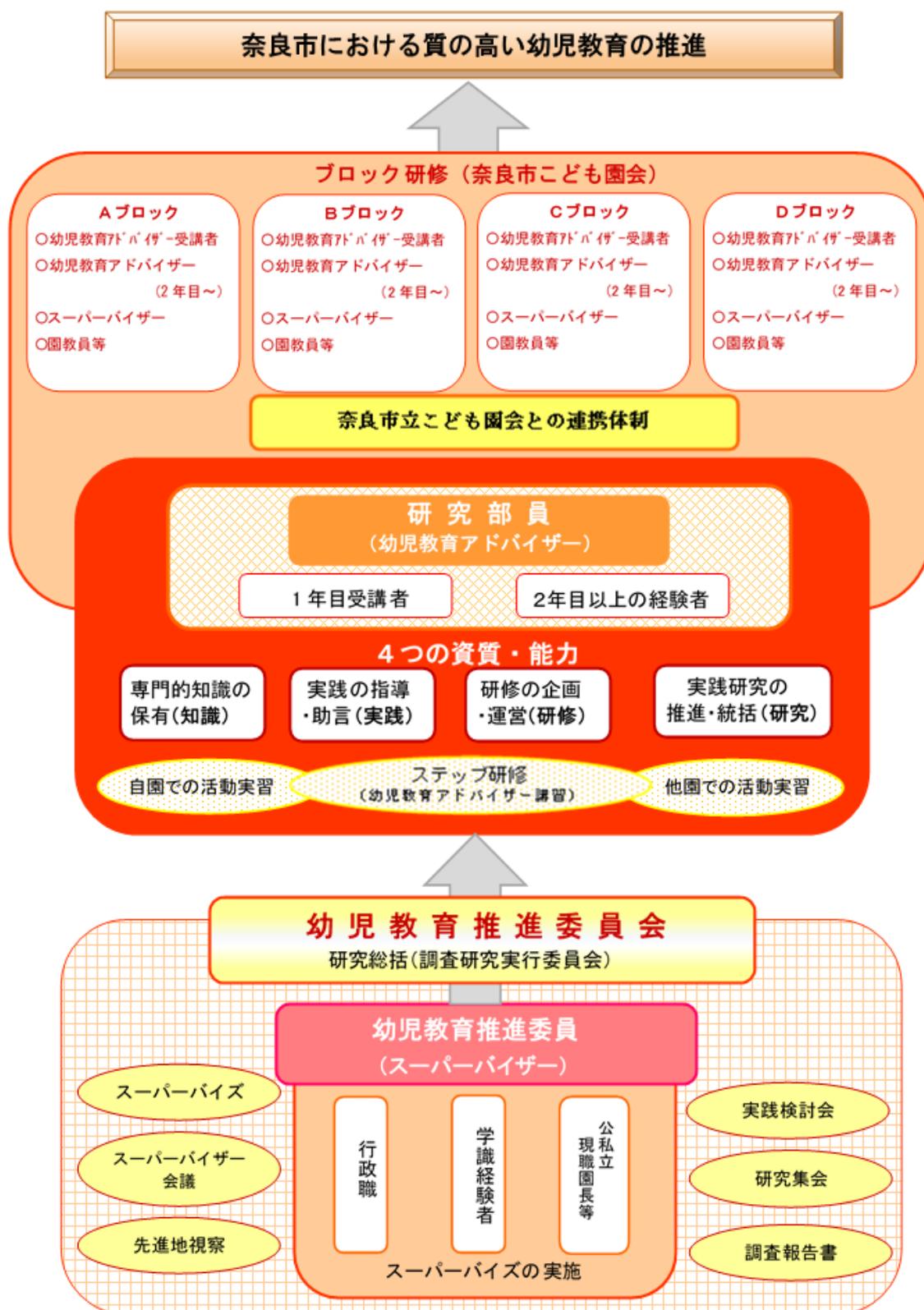
(2) 教育・保育の資質向上を支える幼児教育アドバイザー活動の充実と活用

平成27年度より育成された約20名の幼児教育アドバイザー（受講修了者）は、学びと経験を活かした各園の資質向上に向けた取組も行っている。しかし、現職の副園長、または園長という職務において様々な課題を感じている。今年度は、講座に位置付けた活動実習の他、幼児教育アドバイザー受講生による研修での講話、公開保育等への園訪問なども行い、その活躍の場を広げてきたが、それらに加えて、この27年度、28年度幼児教育アドバイザーを生かした各園での取組と効果も明かにして、さらなる奈良市の教育・保育の資質向上を支える力としていきたい。

(3) 私立園との連携における共に学び合う研修体制の確立

本事業の取組や「幼児教育アドバイザー」の役割への理解は、市立幼稚園・こども園・保育所はもとより、私立幼稚園・こども園・保育所等においても、私立園スーパーバイザーの配置や参画型研修体制導入等により、具体的周知のきっかけとなっている。しかし、まだまだその認知や役割への理解は一部にとどまっている。また、アドバイザー的役割の必要性は職員育成及び教育・保育の質の向上において必要であるという観点から、引き続き参画型の研修、私立園からのスーパーバイザーの継続配置を行い、さらには、私立園職員の幼児教育アドバイザーへ参画ということも検討していくことで、本市の就学前の乳幼児教育の場として、公私を超えて共に学びあえる研修体制の確立を目指す。

7 研究体制構造図



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

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

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。

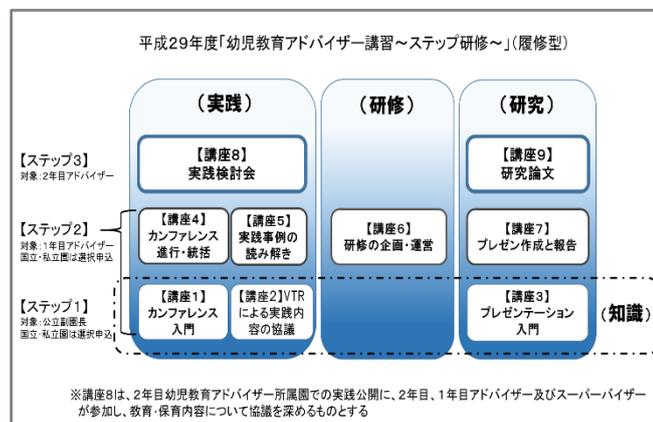
- ① 適切なテーマと研究上の問いが立てられているか、把握し、指導や助言を行う。
- ② テーマに即して、適切な方法が採られているか、把握し、指導や助言を行う。
- ③ 上記②に即して適切で十分な記録が採られ、事実が捉えられているか、また、記録に基づき 解釈や評価が行われているか、把握し、指導や助言を行う。
- ④ テーマに応じた結果や考察が得られているか、研究の成果は何であるのか、把握し、指導や助言を行う。

2 幼児教育アドバイザー講習の実施

1) 幼児教育アドバイザー講習の再編と参画型研修の実施～ステップ研修の導入～

平成27年度・平成28年度に実施してきた15講座からなる幼児教育アドバイザー講習の研修内容において、受講者の負担に配慮し複数年履修も可能とするシステムの試験的導入として各立場に応じた3段階の履修型ステップ研修に回数と履修の方法を組み替え、9講座に再構築して継続的研修体制の定着を図る。再構築に際しては4つの資質・能力の「知識」「実践」「研修」「研究」の要素を抽出している。(図、表参照)

さらに、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幼児教育の質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につなげる。

平成 28 年度	平成 29 年度	主要な資質能力			
		知識	実践	研修	研究
講座1・2・3・4・5	講座1	◎	◎		
	講座3	◎	○		◎
講座6・7	・講座8 ・幼児教育アドバイザー活動実習(自園)		◎	○	
講座8	講座2	◎	◎		
講座9	講座5 幼児教育アドバイザー活動実習(他園)		◎		
講座10	・講座4 ・幼児教育アドバイザー活動実習(自園)		◎	○	
講座11	幼児教育アドバイザー活動実習(他園)		◎		
講座12・13	講座6		○	◎	
講座14	講座7		○		◎
講座15	講座9		○	○	◎

さらに、これまで実施してきた幼児教育アドバイザー講習15講座における、幼児教育アドバイザー活動実習としての

- ・「奈良市立こども園カリキュラム」に関する専門知識
- ・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
- ・実践の指導としての、実践者・実践園への指導・助言及びカンファレンスの進行と統括
- ・研修の企画・運営と統括

は、上記のように再編成した講座の受講により、総合的かつ効果的に経験、習得されるものとする。

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の理解（知識）
- 幼児教育アドバイザーの役割である進行・統括、指導・助言に必要となる実践としての具体的な方法や効果について理解（知識・実践）

<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

<方法>

講義

<内容>

- ・カンファレンスの課題、カンファレンスの特徴
- ・カンファレンス資料
 - ①保育観察（参観）による参観者のメモ（文字）と感想や意見（言葉）
 - ②実践保育者の省察（文字・言葉）
 - ③ビデオ
 - ④保育記録（文字）
 - ⑤写真
 - ⑥指導計画（文字）
- ・協議内容のいろいろ＝保育観察の視点のいろいろ
 - ①幼児の主体的な活動が生まれる環境の構成
 - ②幼児の主体的な活動を支える保育者の援助
 - ③家庭との連携・子育ての支援
 - ④一人一人の発達の特性の理解と援助
 - ⑤友達と十分にかかわって展開する生活
 - ⑥興味や関心に基づいた体感が得られる生活
 - ⑦保育者との信頼関係に支えられた生活
 - ⑧遊びを通して総合的な指導
- ・カンファレンスの効果



（受講者アンケートより）

- ・カンファレンスについて苦手意識があるが、入門ということでわかりやすく具体的に学ぶことができた。
- ・カンファレンスを何度か経験してきたが、その度に悩みが積み重なっていく。公開保育等では同じ場面を見ている人たちがばかりなので、共感・共有はしやすいが、それをまとめるのが難しい。
- ・同じ悩みをみんなが持っていることがわかり心強かった。頑張ろうと思う。
- ・カンファレンス、正解を導こうとせず、みんなで考えを出し合い、ベストな方法をみんなで考えることがその場に参加しているみんなの学びになる事に気づかされた。
- ・視点が弱く最後まで上手く進められていないこともある。視点をもつ大事さを再確認できた。
- ・カンファレンスの特徴の中で本音で話し合い、ありのまま出し合うことが大切と感じた。
- ・カンファレンスの進行を「やらなければならない」という思いでしてはうまくいかないという事を自覚した。
- ・カンファレンスの目的や効果等理論がよくわかったことで、進め方も明らかになったように思う。
- ・どんな意見があってもいい。カンファレンスをするにあたって正解はなく建前でなく本音で話し合うことが大切であるということがわかった。
- ・カンファレンスをする事で保育者の保育が変わったり大人が変わったり、その時ベストだと思える

手立てをすることにより子供が変わる。育ち合いがあるということを学んだ。

- ・カンファレンスの課題や特徴を理解することで、カンファレンスを進める上での有効的な方法を教えていただき、参考になった。
- ・いろんな意見が出て当たり前で、その意見を出しやすい雰囲気をまず作りたい。
- ・参加者全員が発言できるようにする（雰囲気、発言の時間など）。
- ・カンファレンスを進行するにあたり、いろんな意見があり、それを引き出すために必要な力量をつけないといけない。
- ・カンファレンスは本音で話し合うこと、それぞれが自分の問題として考えること、育ち合うことが大切である。共通して話し合えるように視点をもつことが重要である。
- ・自分も育ち、相手も育つというそれぞれの成長を支え合う⇒子供も大人も育ち、教師がかかわれば子供も育つ事から、カンファレンスの中でも育ち合えるような話し合いを行っていきたい。
- ・わかりやすい内容で、成長できるカンファレンスができるように勉強したい。
- ・カンファレンスの効果を上手に利用し、保育者の意欲を高める大切さを学んだ。
- ・自分が変われば周りが変わるという点で、緊張が先立って自分の思いをなかなか伝えにくい、少しでも変えていきたいと思った。

【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。



<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

<方法>

ワークショップ

<内容>

VTR 1、2において、次のように協議方法を変えて行う。

・視聴時のテーマ（視点）

協議1：参加者それぞれの視点での視聴…自由な視点での協議

協議2：視点を定めての視聴…視点の統一化

- ・グループ協議の際、共有方法を変えて行う。

協議1：ポストイットを使用する。

協議2：ポストイット不使用

- ・司会者、記録者、発表者の決定



(各グループの協議・報告より)

○協議1

VTRの保育実践において、参加者それぞれの自由な視点から捉えた意見を出し合い、ポストイットを用いながら協議し発表した。

～報告内容～

Aグループ	保育者がYちゃんの悔しい気持ちを言った事で、二人で力を合わせた新しい挑戦へと繋がった。
Bグループ	<ul style="list-style-type: none"> ・5歳児ならではの仲間づくり、保育者がそれを大切にしている。「Yちゃんの涙はなぜ？」とみんなに問いかけたりYちゃん自身が気持ちを言ったりすることも援助として考えられる。 ・YちゃんはAちゃんに二人跳びの提案をした。そこに心の成長を感じた。
Cグループ	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の姿、援助、環境を通して話し合った。 ・悔しい友だちに寄り添う周りの友だちの姿に5才児の集団の姿がみられる。 ・悔し涙を保育者が前向きな言葉で代弁した。 ・保育時間に縛られず臨機応変に子供の思いに寄り添える環境があった。
Dグループ	<ul style="list-style-type: none"> ・子供たちは一生懸命取り組んでいた。記録をすぐに抜かれてしまったYちゃん。悔しい気持ちを感じて一人になっているところへ声をかけてきた友だちの姿に友だちとの関係が少しずつ育ってきている。心の成長を感じられた。また、その育ちを支えてきた保育者の関わりが見える。 ・Yちゃんの悔し涙を通して「YちゃんがいたからAちゃんは頑張れた」と、さりげなくみんなに言葉をなげかけて積み重ねてきたからこそ、子供は育っている。 ・保育者同士が大事にする事を共有する場を持ったり、連携をとってきたから子供の育ちにつながった。
Eグループ	<ul style="list-style-type: none"> ・頑張っている友だちを認め合う。(記録を抜かされた子供自身の葛藤、悔しい気持ちへの気づき) ・友だちに寄り添われる嬉しさ(保育者の援助) ・自分で立ち上がり新たな挑戦、新しい意欲につながった。 ・保育者の中でも評価が変わった。 ・縄跳びを跳ぶ事みんなの意欲が高まっている。 ・一人一人と向き合う事を大事にしている。 ・集団を育て、子供の育ちにつなげている。 ・活動の達成感が次への意欲につながっている。
Fグループ	<ul style="list-style-type: none"> ・子供が主体的につながる保育者の援助という視点で話し合った。 ・一人ひとりを認める事で次に頑張る力になっている。 ・カードを作り、視覚化したのは良かった。 ・保育者が一人ひとりを支える援助があったからこそ応援している子供の姿がたくさんあったのではないか

各グループにおいて、子供の成長、年齢としての発達や育ち、子供同士の関係性、子供の心情、子供の姿の捉え、保育者の関わりや援助・環境に関してなど、様々な意見が出た。共通する視点での意見もあるが、それぞれの視点からの意見も多い。グループ内で出た意見の中から、協議を深めるための意見をまずは決定し、そこから協議が深め進められていた。



○協議2

VTRの保育実践において「主体的な遊びが展開されるための環境・援助」ということをテーマ（視点）に視聴し、ポストイットを用いずにグループ内で協議する。

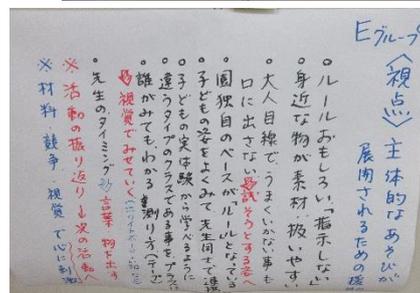
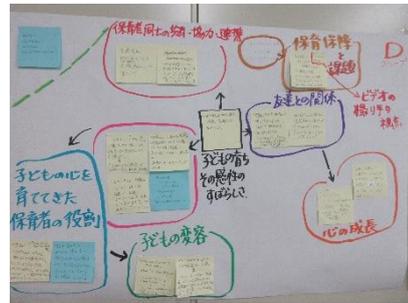
～報告内容～

Cグループ	・話をする事（テーマ）は明確化されていたが、あらかじめ意見を書いているポストイットがなかったのでやりにくかった。
Eグループ	・この園では園方針として普段から子供の主体性を育てているのでこのような姿がみられた。 ・段ボールという子供達にとって身近な素材だから扱いやすかった。 ・子供自身がやった後、振り返る事で課題が明確化されている。良いタイミングで保育者が言葉を投げかけていた。 ・1本目のVTRの時は、付箋がある事で話の整理ができていた。
Fグループ	・負ける、失敗する事で悔しい気持ちが出る。では、どうしたら良いのか。保育者の援助としてクラスの特徴を生かして3チームに分けていた。それが意欲に繋がっていた。 ・環境としては子供が工夫できる材料をたくさん用意していた。 ・付箋がないと意見がバラバラになりまとめにくかった。

～受講者アンケートより～

★テーマ（視点）設定の有無について

- ・テーマの有無、付箋の有無によってもやりやすかったか難しかったのかも実感することができた。
- ・視点をもって見ることでみんなが同じところを見ているので、細かい部分まで意見交流できた。
- ・視点がある時とない時の2パターンを経験したことで、カンファレンスの進行時に視点をはっきりさせることで、先生方もやりやすくなることがわかった。
- ・ビデオを見てのカンファレンスを2回行ったが、同じ視点を持って見る事や話し合うことで話し合いがスムーズに行えることを実感した。
- ・「視点をしぼる」ということを特に意識してカンファレンスができたことで、2回目のビデオ視聴カンファレンスでは、グループの先生方が均等にそれぞれたくさん意見を出していた。視点をしぼることで同じ場面や援助について議論ができ、わかりやすかった、共有できたなどの感想がグループ内で出ていた。
- ・司会を行った際、視点を決めると話し合いは進めやすく、意見を出してもらおう際も言葉を投げかけやすい。



★ポストイットの使用の有無について

→グループワークにおいてポストイットの使用の有無は、意見の整理やまとめに大きく影響があると感じている。

- ・ポストイットを使うことで意見をまとめやすい。
- ・ポストイットを利用するかしないかではなくて、自分の考えを書くということが、考えをまとめていくのにとっても重要だと気付いた。

- ・ポストイットを用いることで、まとめやすくわかりやすいことも感じた。共通理解をしていったり、全員意見を聞き出しやすくなることも感じた。
- ・ポストイットを用いた方が視覚化（可視化）されるため、まとめやすいと思った。

★その他～受講者アンケートより～

- ・ビデオを見ながら考えていくことも実践へつながるので、短い時間に実りある演習だと思う。
- ・自分の視点は狭いのではないかと普段から思っているが、参加者と話し合いをしてどのようなことに気をつけて見ていけばよいかわかった。
- ・ビデオを見ながら即座に自分達で意見を出し合い、それをまとめる事の大切さやこれを言葉、文章にする難しさを感じた。
- ・自分は発表者側でノートにはまとめていても、いざ発表となるとうまく言えなかったことを反省する。
- ・短い時間で意見を交わすことの難しさを実感した。
- ・カンファレンスでたくさんの意見を出すこと、それを聞くことで学ぶことになることを参加してより感じることができた。
- ・ビデオ見ながらのカンファレンスをしてみて、同じビデオを見てカンファレンスしても、各グループのすすめ方、まとめ方が違うことがよく分かった。
- ・実際にカンファレンスをやってみることで参加者側の立場も経験できた。
- ・VTRをみて、カンファレンスを実際に行ったことで、どのように進めたらよいか（司会）、どんなふうにまとめたらよいか（記録）、発表したらよいかを具体的に教わった。また、他のグループの先生の発表を聞くことができ学ぶことが多かった。

協議 1、2 より

⇒視点を定める事で協議内容のポイントが定まりやすい。また、その視点に対して、様々な見方や考え方が出されることで協議が深まりやすい。

⇒可視化をした話し合いは、道筋が明らかになり、参加者で共有しやすい。

といった協議方法の違いによる効果を受講者は本講座においてを体感する中で、協議における視点の持ち方、可視化の重要性をについて学び、今後のカンファレンスにおける実践への手立て、課題を見出すことにつながった。

【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・保育要領改訂内容についての知識の習得を図る。
- 改訂内容を踏まえた「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。

<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

<方法>

講義、ワークショップ

<内容>

○講義

「改訂幼稚園教育要領、保育所保育士指針、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～」



全体的な計画の作成の必要性⇒義務教育である小学校への就学において、すべての子供が教育課程、全体的な計画に基づいて教育・保育を受ける。

教育と保育を一体的に捉える

①各改訂要領及び指針と照らし合わせ、「奈良市立こども園カリキュラム」や各園のカリキュラム、また、保育者の関わり子供の姿について、
・内容のどこに繋がるのか。
・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」と実際の子供の姿と照らし合わせて確認する。
⇒各要領・指針の内容の理解につながる。

②入園から在園期間の全体にわたる長期的な視点をもった教育・保育を行い、園での経験の上に次の経験を積み重ねて、教育・保育計画を立てる。
⇒PDCAサイクルの繰り返しが教育・保育の質の向上に繋がる。(カリキュラムマネジメント)

PDCAサイクル

計画 → 作成
↑ ↓
評価 ← 実施



- ・(幼稚園教育要領 第1章総則 第3 2各幼稚園の教育目標と教育課程の編成)
- ・(保育所保育指針 第1章総則 3 (1) 全体的な計画の作成 イ)
- ・(幼保連携型認定こども園教育・保育要領 第1章総則 第2 1 (2))
「…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。」

プレゼンテーションは、計画、実践、評価、改善の証拠となる。家庭・地域にも伝えていく時代となっている。

○ワークショップ（実践）

具体例（A園の事例：HPより）を参考にし、自園の取り組みを、教育・保育を家庭、地域と共有していくために、園だより、クラスだより、HPを園の教育・保育を改訂要領や指針の言葉で語る。

各自、持参した資料（クラスだより、園だよりなど）を模造紙に貼り、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（平成29年3月告示）の文言を用いてグループ内で、活動や取組を言語化し記録していった。

～受講者記録より（複数回答）～

受講者の学び	人
要領・指針への理解になった。	6
全体的な計画の作成についての理解	4
教育・保育内容の家庭や地域との共有の必要性と重要性	6
教育要領等に照らし合わせ、園だよりクラスだよりを用いた保護者、地域への発信方法を学んだ。	5
保育記録や保育活動を要領、指針に照らし合わせるための見直しや気づきにつながった。	9

自園での活用について	人
学びを自園で共有、実践できる内容であり、実施したい。 ー園内で要領を読み解く研修（会議）する際、本日の方法を用いて行いたい。 ー講座で実践したことを活かして、園独自のやり方を生み出したい ー参観やクラス懇談で園の活動に対するねらいをしっかりと伝えて保護者と共有し、今後のクラス運営における関係を築いていく など	17
全体的な計画の作成にいかす。	4
教育要領等を園の教育を保育と照らし合わせて、見直しを図っていきたい。	8
HP、園だよりの作成時にいかす。	7

地域の方と一緒にサツマイモの苗植えをしました！<5歳児>

地域の方と一緒に5歳児が、サツマイモの苗植えをしました。

サツマイモの苗を見て、「イモはどこ？」と質問すると、「この蓋から根が出て、そこにイモがなるよ」と教えてくれました。苗の植え方にもよって植えるよと丁寧に説明してもらいました。

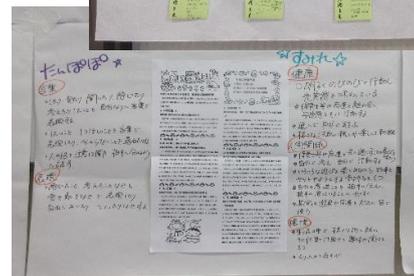
子ども達は、お水が熱くてぐちゃぐちゃに、大切にそっと植えました。

苗植えを見に来ていた地域は、「また、お水をやりに来ようね」と話していました。

秋の収穫が楽しみです。



会録日5月29日



(成果)

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学ぶとともに、保育実践から具体的に要領・指針を捉え、理解する方法であった。発信することや伝えることへの意識やその重要性と共に具体的方法の提案による学びが受講者にあったと言える。

【講座4】カンファレンスの進行統括

①講義

<目的>

- 教育要領等の改訂の動向と「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の理解を深める。
- 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を通して、子供の姿の読み取り、育てたい子供の姿を明確化し共通理解を図る。

<受講対象者>

幼児教育アドバイザー受講者

<方法>

- 講義、ワークショップ

<内容>

○講義（「新要領・指針における10の姿の読み取りについて」～幼児期の終わりまでに育って欲しい姿とは？）を聞き、その後、グループに分かれテーマに沿って協議する。

- ・幼児期の終わりまでに育って欲しい姿の理解—子供の育ちと学びの横と縦の連続性
- ・幼児期の終わりまでに育って欲しい姿にみる資質能力の3つの柱について
- ・具体について「言葉による伝え合い」から考える。
 - 「言葉による伝え合い」の理解
 - 各年齢に見る伝え合い（具体と実践）



～受講者の講義からの学び～

受講者A	<ul style="list-style-type: none">・3つの柱、5領域が10の姿で広がり、教科につながるという横と縦の学びの連続性を大変理解できた。・様々な方法で思いを伝えることができるが、伝えたい人がいる、伝えたいことがあるという気持ちが大切であり、またストーリーをつなぐ、つむいでいく保育者の役割は大きい。
受講者B	<ul style="list-style-type: none">・5歳児の終わりの姿に10の姿が見られるようになるということ。そこに到達するまでは10の姿の中でも凸凹はあるだろうけれど、その方向に「向くようにしていく」という保育の方向性についても学ぶことができた。
受講者C	<ul style="list-style-type: none">・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」とは保育の中で見えてくる姿であり、子供の育ちと学びの横（幼稚園・こども園・保育所）と縦（幼稚園・こども園・保育所と小学校）の連続性である。・心が動かないと伝えたいことが出てこない。⇒心を動かす体験（感動体験）を積み重ねてくることが重要

受講者D	<ul style="list-style-type: none"> ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」＝幼稚園、こども園、保育所のどの園にいても同様の幼児教育であり、幼児教育全体の資質の向上のため改訂されること（→横の連続性）と、「資質、能力」の3つの柱＝「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」（10の姿）小学校へつなげる（→縦の連続性）こと、この子供の育ちと学びの横と縦の連続性を考えることが大切。 ・「資質・能力」の3つの柱を育てることが大切で、5歳後半の姿の道りとして、年齢に応じたいろいろな姿を捉えどういう保育をつくっていくかが大切になる。普段の保育の中に「10の姿」が見えてくる。「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」は積み重なっていくものである。 ・「10の姿」は小学校へ伝えるアピールポイントになる。どういった援助、環境構成で育ったかを伝えていく。しっかり育てていることを伝える。 ・「言葉による伝え合い」記述が「～ようになる」とされている。到達点でなく、その方向に進んでいること、その方向に向かっていることが大切で、10の姿をまんべんなく身に付けていくようにする。子供たちの姿をプロセスの中で捉えていく。
受講者E	<ul style="list-style-type: none"> ・3法令が一斉に変わったことについて、幼稚園・保育所・こども園の目指す道筋がわかりやすくなった。小学校就学の引継ぎのアピールがしやすくなった。また、保育園であっても幼稚園であっても、こども園であっても責任をもって同じ方向を向いて育てていかなければならないと思えた。
受講者F	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の改訂のポイントは横（幼稚園・保育所・こども園）と縦（小学校）をそろえている。 ・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿とは、「資質・能力」の3つの柱を育て、日頃の保育の中で（10の姿）を実践していく。どういった保育をつくっていくのが大切である。 ・今、私たちに求められることは、子供の育ちと学びを捉える。子供の学びをつなぎ、支えることである。
受講者G	<ul style="list-style-type: none"> ・新教育要領では、幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿とは何かを理解し、10の力がまんべんなく身につけていけるようにしていくことが大切である。 ・言葉による伝え合いには、伝え合いを育むための保育者や友達との関係が大切である。子供の遊びや生活のなかでこそ育まれる。遊びを豊かにすることで豊かな伝え合いが育まれる。 ・言葉による伝え合いは、3歳児は保育者に受け止められる中で、4歳児は友達とのかかわりの中で思いを十分出す中で、また保育者が橋渡しをしながら。5歳児は、共通に関心のある話題での伝え合いの中から、という子供の発達に即した経験の積み重ねがあってこそ育つ。
受講者H	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の心に“伝えたい人”“伝えたい経験があるか”を見る。⇒今の姿があるのはどのような経験をしてきているからなのかという歴史的な視点をもつ。 ・保育者に“応答的なかわりがあるか”“客観的な視点があるか”を見る。⇒子供の思いに寄り添う姿勢と興味、関心、発達に応じた保育内容であること ・一斉的話し合いの指導を重視することではない。⇒幼児期は、環境を通して行う教育・遊びを通しての総合的な指導であること ・子供の育ちや学びを捉え、保護者や小学校に伝えていく技術を身につける。⇒小学校以降の学習指導要領とのキーワードの統一、育ちと学びの縦と横の連続性

*奈良市主催の第2回乳幼児教育研修会（講演会）への出席

「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・保育要領の改訂について」（講師：学識経験者スーパーバイザー）

対象者－市立、私立、国立園職員、幼児教育アドバイザー

講義後、グループ協議を行う（園における幼児の遊びや生活の中の具体的な場面において見られる「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿（言葉による伝え合い）」について）。

グループに分かれ、講義での学びを活かしながら、持ち寄った各エピソード事例の具体的な活動及び子供の姿を共有し、育ちについて協議した。

～Aグループ～

エピソード（概要）	協議内容
（3歳児）子どもたちと一緒に読んできたシリーズ絵本の読み聞かせの後の給食の時間。自分のスプーンとお話のイメージを重ねたり、絵本の場面と同じように体がどんどん大きくなってきたことをアピールする子供、自分から野菜を食べる子供など、お話しに影響を受け、絵本の言葉に心を動かされた事例	○子供の心の動きや願いをよみとり、その思いに共感したり認めたりする援助が、相手の気持ちを受け入れることにつながる。子供が相手の言葉を受け入れるとき、先ず、自分の思いや動き、自分自身を認められたという安心感や信頼関係という基盤が必要である。
（3歳児）砂場遊びでのやりとり。子供同士の中ではそれぞれ思いはあるものの「使いたい」「だめ」という言葉が交わされるだけになってしまうところを、保育者が思いに寄り添う言葉をかけながら、まずは自分の思いを確認し、相手の思いを感じたことで自分の言葉で伝えることができたという事例	○保育者が互いの思いを確認し、順序だてて物事を整理することで、子供たちは自分の思いと行動と言葉とを一致させることができる。
（5歳児）夏休みに経験したことや頑張ったことなどを話し合う場をもつ。2人組になり互いの経験を伝え合い、相手から聞いたことを他の友達に伝える。司会、2人組（A児B児）が前に出て、B児がA児から聞いたことをみんなに伝える。他児は質問を聞く。質問にはA児が答える。という形式で進めたことで、相手の話をよく聞いて、他の幼児に知らせるなど相手にわかるように話している。聞いて質問を考える、質問に答える、友達の言葉を集中して聞こうとする姿が見られた事例	○年齢や興味にあった保育内容であることが大切であることを再確認した。 ○子供は、感動したことをタイムリーに伝えたいと思うもの ○3歳児は信頼する保育者を介して自分の思いや相手の思いを知り、言葉での表現を学んでいく。その繰り返しが、やがて「言葉による伝え合い」へと育つのだと思う。 ○「自分の気持ちと向き合う」「思いを言葉で伝える」「相手の言葉気持ちを受け止める」など、保育の中で見られる思いのぶつかり合いの瞬間を見逃さず、子供同士の葛藤を大切にしていかなければならない。

～Bグループ～

エピソード（概要）	協議内容
（0歳児）例えばリンゴの本を保育者に持って来る。そして、リンゴを指差す。保育者が「リンゴだよ。リンゴ食べたね」と話すことで認めてもらったと思い、また絵本を持って来ては喜ぶ。それを見た他児もその様子を見て友達を意識し、同じように絵本を持って来る。	○保育者との関係の中で受け止めてもらうことは大事。0歳からの連続性は大切にしたい。保育者の援助は大切である。
（3歳児）なかなか自分の思いを話せないが、保育者との関係が出来ることで少しずつ思いを話すようになる。子供「○○ちゃんのところに行ってる」保育者「よかったね」	○簡単な会話であるが、信頼関係を積み重ね、好きな保育者に受け止めてもらうことで、また話そうとする。それが大事である。
（5歳児）絵日誌活動をしている中で、絵を見てみんなの前で話す場を設けている。子供同士が「どうって	○絵を描く→豊かな感性と表現 ○認め合う→健康な心と体（健康な体と心がなければ認められない）

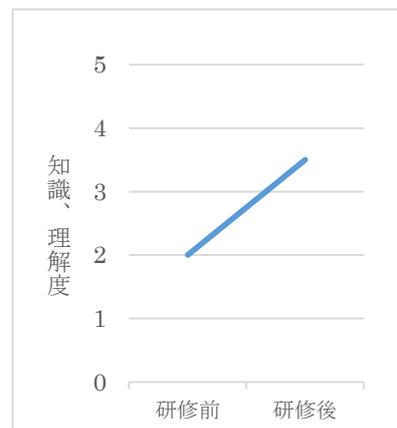
<p>描いたのですか?」「こういう所がすごいと思った」など友達とのやりとりをしている。</p>	
<p>(5歳児) ボールに石けん粉を入れて泡作りを始める。「水いっぱい入れたらサラサラになる」「水減らしたらどう?」と意見を言いながら遊ぶ。「カチカチにしたいな」との子供の言葉から保育者が「カチカチってどんな感じ?」と言うと「泡立て器にひつつくらしい」と具体的に話しみんなで共通理解した。「それいいな」「私も作りたい」と認め合い遊ぶ子供が増え、遊びが広がった。</p> <p>(5歳児) トイの水を流すだけでなく「ペットボトルを流してみよう」「こんな物を流してみよう」と同調する子供もいて遊びが広がっていく。</p>	<p>○協同性、思考力の芽生えも出てくる</p> 

(成果と課題)

～受講者の学びと今後の自園等の実践での活用について～

講座受講前後における改訂要領・指針への知識、理解度

講義を受講し、グループワークにおいて具体的な実践例を共有し、それらを基に各受講者は協議しあう中で様々な視点での見方や捉え方を知る。このように、意見を議論しあうことで、要領・指針等が示すものを探り、見出すことにつながっている。また、受講者は知識として身につけ、実践に活かすためのより深い理解につながったことも実感している。(右図：研修前後の改訂要領の知識理解度の変化について(アンケート結果より))



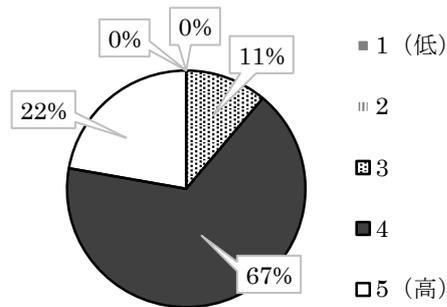
今後の実践に向けて～グループワークの自園等での活用有効度～

○本日の学びをどのように園において実践し、学びを広げていくことができるか?

- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を具体的に考えることで子供の姿がとらえやすく、整理がしやすい。また保育の振り返りが出来る。園に持ち帰り職員とともに保育の振り返りに活用したい。
- ・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を具体的に取り上げて学び合うことで、自分たちの保育が見えてくる。自分だけでなく他のアドバイザーと話すことで、捉え方の確認もでき、今後の見通しにもつながった。
- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」ポイントにして子供を見取ることで、より良く子供が見えたように思う。要領についての学びもあり、現場の保育者と共にやってみたい。
- ・「言葉による伝え合い」について出し合ったが、中にはいろいろな姿につながっていることがわかった。また、5歳後半に「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」があるのではなく、各年齢にその姿があることがわかった。

- ・具体的なエピソードを出し合い、話をしたことで姿がより明確になった。園内での研修でもこの方法を使い、子供の姿を出し合いながら研修に生かせる。
- ・(後日) 今回のグループワークで行った事例の記録を、園職員にも提案した。今後はそれらをもとに園内研修で話し合い、保育内容を園職員と共通理解して資質向上に繋げていけたらと思う。
- ・遊びや学びが、整理されて分かりやすい。園内公開の時に子供の活動や姿がどう「幼児期に終わりまでに育ってほしい姿」につながっているのかを話し合いが可能である。
- ・保育を振り返ったときに記入しておくことで、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の視点で子供の様子を見ることも意識できるようになると思うので、自園でも活用できたらと思う。

本日行ったグループワークの方法は現場においても有効かつ活用は可能か？ (*有効かつ活用可能度を1(低)～5(高)で示す。)



また、受講者はグループワークを通して、

- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を通して小学校へどのように発信していくかが課題である。
- ・司会をしたが、話し合いの焦点が定まらず反省した。
- ・自分の焦点と他の先生の焦点のずれがある場合、具体的に聞くことが必要
- ・意見がよりよく出るように方向性をその場で考えることは難しい。

等の課題も感じている。つまり、幼児教育アドバイザーとしての役割とそこに必要とされる知識、技術を自ら見出し解決の糸口を探っている。それらをさらに、実践していくことができる場が必要とであると言える。

②自園（幼児教育アドバイザー所属園）及び他園における実践

<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。

<方法>

○実践

(園内研修公開保育、「こ幼保合同研修会」(カリキュラム部会公開保育)、園訪問)

<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、統括を行う。

- ・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、評価を行う。（スーパーバイザー支援訪問については「3 スーパーバイザーによる支援訪問の実施と支援体制の定着、強化」を参照）
- ・実践園の保育活動での気付き、改善点等について指導助言を行う。

○園内研修公開保育

…1年目幼児教育アドバイザー所属園

（日程例）

9：20 ～ 公開保育、参観

14：30～16：00

カンファレンス（担任等、園職員にて実施）

実践者への助言（行政職スーパーバイザー）

（カンファレンス開始前）

事前面談の実施

- ・本日のカンファレンスに向けての構想
- ・園の保育実践について
- ・幼児教育アドバイザー及び副園長としての園での役割や実践状況（悩み、相談）など

（終了後）事後面談の実施

- ・カンファレンスの振り返り
- ・カンファレンスの進行統括に関する指導、助言
- ・課題の共有 など

○「こ幼保合同研修会」（カリキュラム部会公開保育）

- ・奈良市立辰市保育園公開保育
- ・奈良市立高円こども園公開保育
- ・奈良市立学園南保育園公開保育
- ・奈良市立神功こども園公開保育



（カンファレンス開始前）事前面談の実施

- ・カンファレンスに向けての構想や思いについて など

（研修会日程例）

9：20～

公開保育、参観

11：30～13：00 ポストイット記入及び昼食

13：15～14：00 公開実施園の取組、
実践の振り返り

14：00～15：00 カンファレンス
（市内各園からの研修会参加者で
構成された各年齢別グループに
て実施）

15：00～15：30 グループ報告

15：30～16：30 指導助言
（学識経験者スーパーバイザー等）
閉会

（研修会終了後）事後面談の実施

- ・カンファレンスの振り返り
- ・カンファレンスの進行統括に関する指導助言
- ・課題の共有 など

(1年目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"> ・参加者が意見を出しやすい雰囲気大切に、意見や思いを引き出し伝えあう中で、みんなで学び合えるようにする。(同意見2人) ・聞き役に徹して、保育者の思いを聞き取る。 ・育ってほしい10の姿について考えられるようにする。 ・事前に当日研究保育をする担任の悩んでいるところを聞いておき、カンファレンスを進めるうえで他の保育者から明日へのヒントとなることを引き出せるようにしていく。 ・それぞれの価値観や保育観の違いを出し合って、今の子供たちに大切なことをすり合わせられる場にできるようにする。 ・子供の姿や保育者の援助、環境構成などでよかった点を出し合い、その姿はカリキュラムのこの期の子供の姿のどこにあてはまるか確認し合いながら進める。(同意見2名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者が意見を出し合えるような雰囲気づくりを大切にする。(同意見4人) ・話し合いのポイント(視点)を意識しながら進行する。(同意見3人) ・保育所、幼稚園、こども園からの参加があるので、様々な視点から意見が聞けるように、全員が話せるように進める。 ・遊びごとに気付いたことを出し合い、この期の環境構成や援助で大切にしたい事柄を共通理解できるようにする。 
2 進行上、工夫・意識したこと	
<ul style="list-style-type: none"> ・ポストイット形式でポイントを絞って意見を出しやすく、視覚的にも分かりやすいように進化した。(同意見3人) ・写真の利用(遊びの経過が分かるように/保育者ができていることや頑張っていた場面(自身につながるため)/環境を整えることや生活習慣の見直しができる場面など 同意見4人) ・キーワードを見つけ、みんなでまとめた。 ・参加者の参観時間、参観場面にばらつきがあったため、内容がかかるように解説しながら進めた。 ・カリキュラムにあるこの期の子供の姿とつながるか確認し、幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」を取り入れた。(記録用紙の準備) 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者がポストイットを出しやすいように、話を振っていった。 ・出てきた意見を受け止め、周りの参加者にも問いかけて進めることを意識した。(同意見3人) ・参加者の意見を繰り返したり、時には自分なりに考えなどを出しながら話し合いが深められるように意識した。 ・出てきた意見から共通のキーワードを確認しながら進めた。 ・期の発達の姿、この時期に大切にしたい事などを確認しながら進めた。(同意見4人) ・新要領・指針を意識しながら、話し合いの中でポイントを拾い上げてまとめようと考えた。(同意見2人) ・乳児保育を経験していない参加者にも、1歳児が持っている力や乳児保育が幼児保育へとつながっていることを感じられるようにまとめた。
3 今後の課題	
<ul style="list-style-type: none"> ・模造紙の使い方、書き方を最初に考えておき、出来るだけ分かりやすく整理していく/視覚的にわかりやすい記録の仕方の工夫/(同意見3人) 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者が見て分かりやすい記録の取り方の工夫/途中の意見もポストイットで追加していく/姿、環境、援助でくくり、カリキュラムとのつな

<ul style="list-style-type: none"> カリキュラムと照らし合わせる／新要領、指針との照らし合わせを行うための学び（同意見3人） 具体的な話し合いの方法、司会者としての工夫 アドバイザー講習での学びの活用（同意見2） ポイントを押さえ職員間で振り返り、キーワードを見つけ出す。（同意見2人） 時間配分を考える。 日常での保育者とのやり取りを大切に、カンファレンスの中で自然な形で会話をめざす。 カンファレンスの進め方を記録し、無意識にしている部分を意識化して進めるようにしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> がりで書く（同意見5人） 焦点を絞り、明確にする。（同意見2人） 事前にはしっかりと構図を持ちながらも、出てきた意見を柔軟に受け止め、参加者に分かりやすく伝える。 話し方、話す速度、参加者がじっくり考える“間”を意識する。 いくつかの方法を提案し、選択技を残す。 時間配分を考え最後まで意見交換をしっかりとしたい。
---	--

○園訪問（こ幼保合同保育（カリキュラム部会公開保育））

- ・奈良市立朱雀幼稚園・朱雀保育園合同公開保育、視察講演会
- ・奈良市立青和こども園公開保育



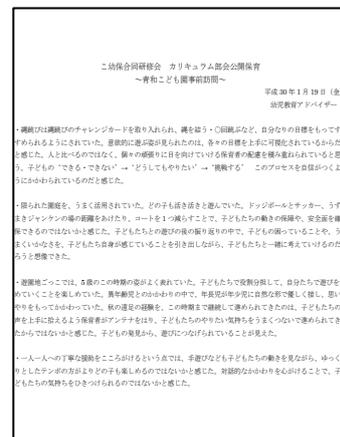
朱雀幼稚園・朱雀保育園の公開保育視察に参加し3・4・5歳児の保育活動を参観する。また、青和こども園公開保育においては、こども園会担当者とともに事前訪問を行う。参観後、保育実践から子供の姿の読み解きをし、環境や援助等について幼児教育アドバイザー間で協議し、気づきや助言を書面にまとめて各園への助言を行った。

～訪問園アンケートより～

★幼児教育アドバイザーの助言から、

園の教育保育において活かされたこと～

- ・幼稚園ともっと関わっていききたい。共有することが大切であると感じた。
- ・探求心や欲求がより高まる遊びの後の振り返りの方法で指摘していただいたことは、保育者が自分の課題としていたことであった。園内で互いの振り返りを見る機会を持ち、自分のやり方を見直すと共に、どのような方法がその時の遊びや幼児の姿に一番有効なのかを一緒に探る機会を持ち、それを日々の振り返りに活かした。
- ・客観的に保育を見てもらい具体的に環境や援助についてアドバイスをもらうことで、振り返りができ、自分の保育が見えてきた。自分たちの保育に対して安心感を得ることもできた。



(成果)

自園・他園での活動実習を行い、それぞれの場で進行、統括を行う上での課題等を事前に自覚して取り組んでいる。また、学びを活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。

園訪問2園における活動実習については、1年目幼児教育アドバイザーにとって実践の新たな活動の場となったとともに、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。

【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。

<受講対象者>

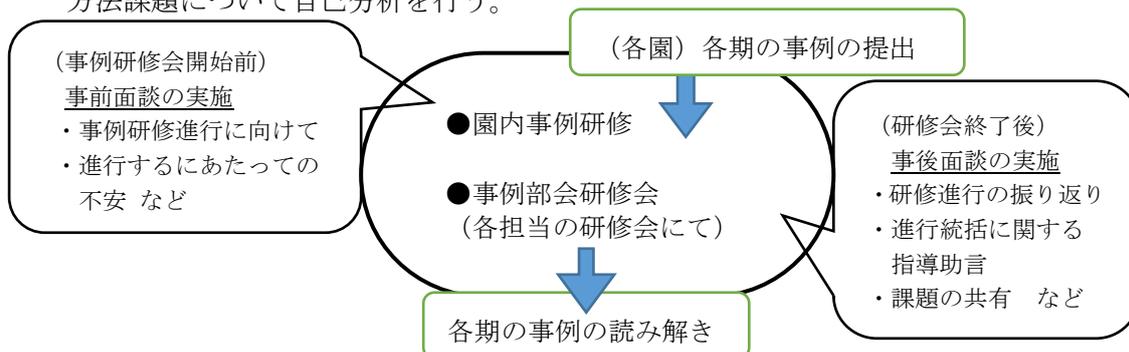
1年目幼児教育アドバイザー

<方法>

- 実践（園内事例研修会、事例部会研修会（奈良市こども園会）、事例研修進行の自己分析）

<内容>

- ・1年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、統括を行う。
- ・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、評価を行う。（スーパーバイザー支援訪問については、「3 スーパーバイザーによる支援訪問の実施と支援体制の定着、強化」を参照）
- ・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う。



(1年目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) どのように意識をもって進めるか。	
<ul style="list-style-type: none"> ・参加者全員が発言できるようにし、互いに学び合えるようにする。(同意見2人) ・できるだけ参加者の意見を引き出せるような進行の仕方。事例作成者が事例を語る中で書ききれない子どもの姿や育ちを引き出せるようにしたい(同意見3人) ・時間配分を考え進行し、研修時間の有効に使う。 ・事例を書くことの意味を見出せるような進行を心がける。(“書くことで自分の保育を振り返る(環境構成や援助の振り返り)” “保育の悩みを解決できる場になるように”する。)(同意見2人) ・他の人と話し合う中で、“保育のヒントが見つかる” “自分の保育のいいところを確認でき次に生かせる場になる”ように進める。(同意見2人) ・事前に事例をしっかりと読み解き、自分なりの意見を持っておく。 ・期の姿に合った事例か、ストーリーとしてまとめ読み手にわかりやすく記述されているか確認する。(同意見3人) 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加した人の意見を引き出せるようにする。 ・事例作成者(保育者)の思いを認め、良いところを出しながら話し合いを進める。 ・時間配分(1事例15分)し、参加者がお互いに意見交流できるようにする。 ・話し合いのポイントとなる所をしっかりと持っておく。 ・事例作成者が前向きな気持ちをもって話し合いに参加できるようにする。 ・事前に事例を見ながら読み解きをし、参加者から意見がでない場合は、提案できるようにする。 ・カリキュラムと照らし合わせて期にあっているか意識して進める/コンセプトの中から見直したり、評価がねらいに帰ってくるのかを見ていく など(同意見2人)
2 進行上、工夫・意識したこと	
<ul style="list-style-type: none"> ・期について理解できるよう、カリキュラムを参加者みんなで見直す時間をとった/事例をカリキュラムと照らし合わせる。 ・全員が発言できるように声をかける ・発言内容を受け止めるように進めた/作成者の思いや参加者の意見を聞きながら、話し合いを進めた。など(同意見4人) ・写真の活用(幼小連携の経過 など) ・参加者の意見を司会者がキーワードとして、意識して提示する。大切なことを共通理解しながら進めることで、意見交換が活発に進むように意識した。事例作成者が自分の事例を客観的に見る機会になるように冷静に進められるよう意識した。 ・こんな書き方はどうだろう?こうすれば?という意見も出るように進めるように心がけた。 ・良いところを認めほめながら、良い雰囲気の中で進める。 ・一人一人の意見を認め、肯定的に他の考え方や意見があることを知ってもらう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者が意見を出しやすいような雰囲気に努めた。(同意見2人) ・事例をカリキュラムと照らし合わせながら話し合った。など(同意見2人) ・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ていく。 ・良いところだけでなく、改善点も出し合えるようにする。 ・意見が活発に出た反面、ストレートな言い方で批判にもとれるように感じ取れたので、出た意見を否定せず、事例の書き手も否定しないよう話し合いを進めた。事例の中に見える適切な援助や情景が伝わる書き表し方、活動の様子とコンセプトがリンクしているところなど良いところをおさえつつ、出てきた意見から書き方を変える、このようにするといった対案などを提示するという意識をした。 ・一つ一つの事例ごとに出し合った意見をまとめるようにしたり、事例のよいところを伝え(同意見2人)、参加者のモチベーションがあがるように意識した。 ・話し合いのポイントを明確にして進めた。

3 進行上、良かったと感じた点

- ・1つの事例を通して全員が発言し、ねらい、援助、環境構成等見直す良い機会となり、学び合える場となった／他の先生方に意見を聞くことで、事例では見えていない部分が出て、さらに子供の思考する姿や友達との関係性が見え、事例の改善につながった。
- ・参加者に記録を依頼し、模造紙にポストイットを貼りながら記録してもらい参加者が共有できるようにした。
- ・和やかな雰囲気、参加者に意見を言ってもらえた。
- ・活発に意見が出て、事例がその様子を見ていない人が読んだときにその場をイメージしやすいものであることを共通理解できた。また、事例をもとに、どの部分を膨らませたり、省いたりするか話し合いが進められたことがよかったと感じた。（同意見2人）
- ・事例を「育ってほしい10の姿」のどの姿につながっていくか確認できた。1つの事例であるが、複数の項目につながってくるということが分かり確認し合うことができた。遊びから何が育ったか、何が学びになったかを考える良い機会になった。

- ・時間内に各事例の読み解きができた。
- ・参加者が発言しやすい雰囲気で行進できたと思う。



- ・意見が出にくい時は、自分の意見を出し、そのことについて参加の先生方の意見を聞いたり、実践者に活動の様子など話してもらうことで、意見を引き出すことにつながった／例を出して進めていった。 など（同意見2人）
- ・各年齢のその時期にあった姿やねらい、援助、環境構成など確認したり、事例の中に焦点を当て活動の様子やコンセプトが書き表されているか確認したりできた。

4 今後の課題

- ・作成者も発言者も認めるようにし、和やかな雰囲気、意見を出し合えるようにしていきたい／意見が活発に進むような雰囲気作りと冷静に分析できるよう発問の仕方を事前に準備し、進めていけるようにしたい。など（同意見3人）
- ・10の姿のことも念頭にいれながら進める／環境構成や保育者の援助について話し合いを深めていけるようにする。
- ・参加者を含めた事前の準備が大切であると反省し、次につなげたい／参加者全員の思いや考えを引き出し、研修を深められるように事例を熟読する。
- ・話し合いの中で、どの部分をさしているのかを共通理解できにくいところがあったので、事例を大きく拡大コピーし、一つの紙面を一緒に見ながら話しを進めていくことで解決できるのではないかと思った。
- ・参加者の事例を一つずつ読み解いていくので時間配分を考え進行していかないといけない。
- ・自分自身の視点を持ち、先生方の意見を聞きまとめる力を身に付けていきたい。
- ・終了後「私の事例もやってほしい」という声があり良かった。この学びを実践者が実際の保育に活かすことが課題である。

- ・環境構成や保育者の援助について自分だったらどうするか、次の保育にどうつながるか等の話し合いを深めていけるようにする
- ・書き方の話が主になってしまったので、事例を通しての気づきなども話し合う研修にしなければならない（この活動が保育者の援助や環境構成によってどう展開したのか、どこがポイントとなったのか、良かった点はどこだったのか、子どもの姿の捉え方、子どもの育ちや学びはどうだったのか）など（同意見4人）
- ・コンセプトを読み解く力が課題であるので、コンセプトを読み解く力をまずつけ、アドバイザーとしての自分の考えや方向性を示していけるようにしたい／活動の様子とコンセプトがリンクしているか、ねらいと評価がリンクしているかなど、共通の項目の一つずつ確認し、意見を出しやすくしながら、次へと話題を進めていけるようにしたい。
- ・司会という立場で話が長くならないように、発言者の話の中の要点を単語で繰り返し、鋭い意見の要点を捉え、分かりやすくやわらかく言い換える技術を身につけていきたい／一人一人の話す長さを考えて進行をスムーズにできるようにしたい。

	<ul style="list-style-type: none"> ・カンファレンスの時、座る位置により参加者の参加の仕方が変わるので環境面にも気を配って進めていく。
--	---

(自園、他園における事例研修の進行統括自己分析より)

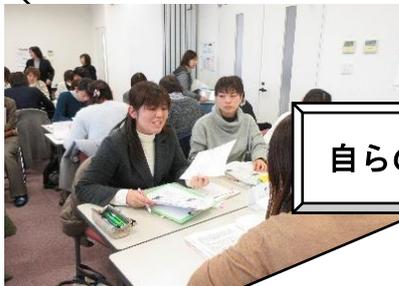
進行の中での話し方、進め方、意見の引き出し方などを言語記録に書き起こし、客観的に聞かせる中で、自らの検証を行い、次への課題、改善点を見出す。

●話し方の特徴についての気づき

- ・10秒以上の沈黙が続くと、何か話さなくてはならないと焦り、話し出している。
- ・話の途中に「あの」「その」という口癖が入る。
- ・「～思うんですが」「…思う」という言葉をよく使っている。
- ・自分の思いを話すときに早口になっている。
- ・語尾を少しのばし強調している。
- ・「いいですかあ」「おねがいますう」など
- ・話をうなずきながら聞いているが、多い?
- ・言葉を最後まで言わず、途中で終わっていることが多い。
- ・要約するにおいて「あのー」の言葉が多く聞きづらい。
- ・「〇〇というふうな」という表現が多かったり、最後の言葉が中途半端になっていたりの言い回しが多い。 など

●進行上での気づき (+)

- ・参加者から出る意見について、頷いたりあいづちを打ったりするなど、肯定的に捉えている。
- ・自身が焦らず、柔らかい言葉や雰囲気をつくるように努めることで、参加者も意見が出しやすくなっている。
- ・参加者から出た意見を認め、受け入れることから始めている。
- ・参加者の経験年数の違いを理解し、それぞれの経験に応じて討議ができるように言葉をかけている。
- ・話の内容を共感することで、共通理解ができていた。
- ・話し合いにおいてリーダーとしておさえるところはおさえていた。
- ・意見が出てこない局面にあっては、皆が発言するまで待っていた。
- ・最後にそれぞれの事例から学びとなったこと(先生方の意見をもとに)を、一事例ずつ1人1人にわかるように言葉で届けている。
- ・話されている内容を、こまめにまとめて「今、どこを話し合っているのか」がわかるように知らせている。 など



自らの特徴や傾向

●進行上での気づき (-)

- ・参加者全員から意見を聞こうと心掛けたが、意見が出にくい時に自分の意見を言っている。
- ・説明や感想を話しすぎている／進めなくてはならないという思いから自分が喋りすぎている／意見を出してもらった後に、内容を繰り返し確認することが多い。
- ・曖昧な表現が多すぎる。
- ・どんなメンバーが集まるのか、どんな意見が出てくるのか、どのように進めたらいいのかという不安を抱えたまま進めている／経験の少なさからくる、自信のなさが大きく現れている／進行役への苦手意識から、自信が持てずこうでなければならないと答えを求めてしまい、参加者から十分思いが引き出せていないように感じる。
- ・人の意見を聞き要約しようとして、同じようなことを長々と話し、要点が分からなくなっている。
- ・質問をする時に、全体に対して同時に複数の質問をしている。
- ・時間管理を優先したため、結果議論が中途半端になった。
- ・参加者同士で疑問点を出し合い、解決して進んでいった。文字に起こしてみてもあまり言葉を発していない。 など

●対策（具体案）

- ・進行方法、口癖への意識、伝え方の改善について
(ひとつの文章を短くすることや最後の言葉まで丁寧に話す／聴きやすい早さ、声のトーン／断定的に最後まで言葉できちんと伝える／参加者の発言の要点は簡潔にまとめ、次につなげる／事例の中でよいところを声に出して認める／質問の仕方（全体と個人への投げかけ）／参加者の経験等に応じた進行)
- ・自己研鑽、力量を高める必要性について
(カリキュラムの理解と関係文献を読み込んで学びを深め、実際の保育と照らし合せて力量を高める／適切なアドバイスのためにコンセプトについてさらなる理解が必要／乳児期の発達への理解)
- ・時間配分への対策
(限られた時間の中で、参加者全員で進めていくという意識を高めるために、カンファレンスの始めに、時間配分や研修の目的を伝えたり、自己紹介（所属・担当年齢など）を簡単に行う／タイムウォッチの利用)
- ・その他
(発言者の一人一人の話す時間を考慮し、対応できるように、振り方のバリエーションを何パターンか考えておく／どんな意見が出てもし受け止め返していただけるように、事例を深く読んでおく。一つ一つの事例から、話し合いの中で共通理解したいところはどこか、学ぶべきところはどこか、終着点はどこなのかというところをもって、進められるようにしておく。作成者に気付いてほしいところはどこか、どのような伝え方をすると事例が履歴として価値をもつのか、更に自分自身の保育を振り返る場になるのかという視点で読み込んでいく。)



(成果)

- *自己分析により、進行における良い点に気づき、それをすることでの参加者への効果を検証している。また、表現の特徴、反省点や課題、不安への自覚につながっている。良い・悪いということではなく、自分にそういった特徴や傾向があるということへの気づきになっている。
- *客観的にとらえることで参加者にとってより良い機会となるためにはということを考え、振り返り今後につなげよう課題を明確化している。
- *さらに、自らの課題を捉えることで、幼児教育アドバイザーとしての役割をさらに明確にし、自らに足りないと感じる力や必要な力を、自ら見出すことができている。
- *その時その時のグループに応じた存在感、役割の在り方について見直したり、具体的に改善策や方法を明確化して、意欲や動機付けとなっている。

【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>

- 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

<内容>

- 研究集会報告会の企画、運営

(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）

（主な検討内容より）

①研究集会報告会の開催目的を考える。

⇒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加味して開催する。

③グループ討議について協議の内容と方法の検討

・協議内容

⇒講座での学びを活かす

改訂幼稚園教育要領等の理解につなげる
実践につなげる内容

・方法

⇒公私立、様々な園種が語り合う中で、共に学び合う、学びを共有できる場にするためには…

「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」を子供の姿と照らし合わせる（講座4でのグループワークでの学びを活かす）

公私立、園種（幼稚園・こども園・保育所）が混ざり合う形でのグループ討議

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る。

(2) 研究集会の実施

①「平成29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1月16日（火）14：30～16：30

場所：奈良市役所

内容： 「幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂について
～国の動向、園運営やカリキュラムマネジメントの視点から～」

講師：厚生労働省保育指導専門調査官、聖和短期大学准教授、
社会福祉法人友愛福祉会理事長 馬場 耕一郎氏

②「平成29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30年2月16日（金）14：45～17：00

場所：奈良市役所

(内容)

- 1 開会の挨拶
- 2 事業報告 (研究概要について / *研究実践発表)
- 3 グループ討議・報告
- 4 指導助言 (各学識経験者スーパーバイザーより)
- 5 総括 奈良市幼児教育推進委員
委員長 帝塚山大学 岡澤 哲子氏
- 6 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、研究内容としてまとめた<幼児教育アドバイザー実践研究>を参照)

～報告会記録より～

グループ討議を行う。

- ・ 6人構成10グループに分かれ、持ち寄ったエピソードをもとに話し合いを進める。
- ・ 奇数グループは「言葉による伝え合い」を、偶数グループは「思考力の芽生え」を窓口に話し合う。

★思考力の芽生えを窓口に話し合ったグループから報告（第4グループ）

- ・ いろいろなエピソードから、子供達の主体的な姿、他人の意見にふれて取り入れていく姿、目には見えないことを子供達が決めていく力等、各々の年齢に応じた姿が見えてきた。
- ・ 思考力の芽生えを視点に、3歳児は、凧揚げで風を感じて楽しむ姿、4歳児はどうしたらうまくいくか考え試す姿、5歳児は、いろいろな素材を使って目標を達成していく姿などが現れていた。
- ・ 一つのエピソードの中にいろいろな子供の姿が見えた。視点を変えて見ていくことで、子供の姿がよく見えてくることを感じた。

★言葉による伝え合いを窓口に話し合ったグループから報告（5グループ）

- ・ 各園のエピソードの中から、一つのエピソードを取り上げて話を深めた。
- ・ 言葉による伝え合いをテーマに話す中で、10の姿のいろいろな姿につながっていることがわかった。

冬休みの経験を話す経験を伝えたいという思い→伝えたい仲間→友達の話聞いて同調する→自分もやってみたい→遊びへとつながった

言葉による伝え合い⇔言葉というものは考えたことを表している⇔思考力の芽生え

- ・ 子供達の言葉を引き出す保育者のかかわり、環境構成の在り方を考えた。

★学識経験者スーパーバイザーによる指導助言

- 1・ 専門性・知識・実践・研修。この4つがうまくつながると、より深まる。
 - ・ 知識にもとづいた実践・実践をふり返り問題点を明瞭化、実践をさらに高め深める
 - ・ 研修を積み重ね研究にしていく。
 - ・ 正解がない学びの中で、正解に近づくルートを探す。正解を導くプロセスを楽しむ。
- 2・ 今回の改定の主旨は、“どう説明するか”が求められているということ。

本来「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」は、子供の姿を説明するキーワードとして使うもの。実践を中心に、子供の育ちを捉える目を確かに持つ。

 - ・ 壁面に飾っている絵は、近づいてみれば、細部まで見える。離れるとフレームと絵の関係が見える。アドバイザーの役割を考えたとき、どの立ち位置からの視点をも

踏まえ、育ちを説明できることが求められているのではないか。

★総括（学識経験者スーパーバイザー）

- ・ 幼児教育アドバイザーと子供の育ちのプロセスに共通点が見えた。（不安、葛藤、使命感等）
- ・ 2年目幼児教育アドバイザーが1年目をサポートするとともに、研究論文での分析を重ねた深い学びと、（報告に向けて）論文を要約する力が求められた。
- ・ グループ討議は講座に参加いただいた方による参加型の協同的な学びが大きな学び「思考力の芽生え」をキーワードとしていく中で、言葉での伝え合いの姿や人間関係など違う姿が見えてくる。ねらいを明確に持ち実践することで、子供の姿を見取る力がつく。
- ・ 力量は、学びと実践の中から生まれる。プロセスと一致した研修内容とポイントを絞った振り返りが大切。
- ・ 共有と継続が奈良市の質の向上につながる。

成果：1年目幼児教育アドバイザー記録より

★研究集会の企画、運営を通しての学び、報告会をしたことによる現場及び自身への効果、企画、運営を進めていく中で感じた課題や反省について

学びの振り返り

- ・ 学んだことを整理し、まとめ再確認できた。
- ・ 一年を振り返り、講座を受講しての学びや課題を整理することができた。
- ・ 報告会に向けてパワーポイントなど作成するにあたって学んできたことをもう一度振り返り確認することができ、分かりやすく報告しようと思うことで整理できた。
- ・ 学んだ中から伝えたいことを選ぶ作業の中で、これまでの学びを振り返ることができた。
- ・ 報告会として、それぞれが作成したプレゼンをまとめて仕上げていくことで、自分たちの学びや役割が明確となった。しかし現場では、いかせてないことも多くあると反省させられた。

学び合える研修内容の工夫

- ・ 参加者の学びにつながる研修にしていくための工夫
- ・ 学んできたことを、要点をしぼって（伝えたい内容の精選）参加者に分かるようにプレゼンテーションをすることの難しさを感じた。
- ・ 報告会の目的を明確にし、企画運営の方向性を考えていく。
- ・ 理論立てて相手に伝えることの難しさを感じた。
- ・ 幼児教育アドバイザー講習について知ってもらうことができた。
- ・ アドバイザーとは何をしているのかということや、役割について現場の先生たちにもわかってもらえた。
- ・ 何のために行うのかという意味を明確に持つこと
- ・ 誰に何を伝えるかを考え、内容を精査する力の必要性

協働性

- ・ 幼児教育アドバイザーで役割分担や意見交換することで、他の先生方の考えや気付きにふれ、自分自身の物の見方や考え方の幅を広げることにつながる。
- ・ 目的に向かってメンバーが支え合い、つながりを深める。
- ・ 司会と会場準備、発表担当3グループ（2人ずつ）に役割分担したことで、それぞれの良さを活かすことができた。
- ・ 役割分担しているが、8人みんなで相談し合いアドバイスし合ってみんなの力で作り上げることの大切さも学んだ。一人ではできなかったが、みんなで協力し合い仲間意識をもって取り組むことで、研究集会を企画運営できた。
- ・ 8人がそれぞれの役割を決め、その役割に責任を持って取り組んでいく中で「参加者にとってわかりやすい報告会にするため」ということを一番に考え、時間の進行に合わせて配慮する点を考え、会場設営など準備し段取りをしていくことが大切だと思った。
- ・ お互いの発表内容や、やり方を見て刺激を受け、自らが学んでいた事を再確認し理解を深められた。
- ・ 他のアドバイザー候補生との学びの共有できたことは良かった。
- ・ 他の報告での先生方が考えて内容を作り上げていく過程を学ぶことができた。
- ・ 自分自身の反省として、積極性が欠けていた。



- ・報告会を一からアドバイザーの一員として構成してきたこと、また他のアドバイザーの先生方と共に支え合いながら当日も進行できたことに達成感を感じることができた。

企画・運営の中で

- ・会場の設営から、アンケートの準備、マイク、電気、講師の方の案内など、報告以外の役割もたくさんあることを学んだ。
- ・場所や時間の経過など、細部にわたり参加する側になって考えていくことや、事前に紙面に出してスケジュールや細案を可視化しておくことの大切さを学んだ。
- ・時間・配置・人数など実務的な内容を知ることができた。
- ・報告文書作成だけでなく、いろいろな方面での事前計画・準備が肝要であることを学んだ。
- ・限りがある時間の中で効率よく段取りを行うことが必要である。
- ・経験年数や年齢が異なる参加者を対象とし、短時間のグループワークを企画する中で学びの視点をどこにおくのか、広い視野で考えていく必要がある。
- ・報告会に向けて企画運営を進めてきたが、自身の力量不足もあり、自園の職務が滞ってしまったことに反省する。
- ・プレゼンを作り上げていく過程での集まりの場所や時間の確保の難しさを感じた。
- ・(パワーポイントの作成において) いかにも視覚に訴え内容に興味をもっていただくかを考えると難しかったが楽しくもあった。
- ・プレゼンテーションをする、理解しやすいように相手に伝える、難しさや大変さを知った。
- ・当日参加した保育教育士はから「興味を持って聞けた」「これからアドバイザーとして園を回られるのですか?」と今後のことにも関心が寄せられた。



★今後どう生かすか

- ・学んだことを活かして次世代の人材育成につなげたい。
- ・研修を企画するときは、事前準備(テーマ・時間配分・資料づくり等)を十分行う。
- ・園内研修の場をもったり、保育者自身が気づき、学べる助言・指導に努めたりし、自分自身が積極的に一歩ふみだしていけるよう努力したい。
- ・やり遂げた達成感を自信につなげ、カンファレンスや研修の場で多くの先生方に学びを伝えられるように努める。
- ・積極的に保育の場に足を運び、実際に子どもの姿を見て保育を見取り、タイムリーなアドバイスができるように努力する。
- ・会議や園内研究を重ね、自身のカンファレンスの質の向上にも努めたい。
- ・一つのことをみんなで進める楽しさ達成感を共有するために、忙しさの中で、誰がどこを動かすのか全体の流れ、ビジョンを見失うことなく進めることの大切さと難しさを感じた。
- ・ビジョンを共有し、全員が明確に持つこと
- ・優先事項を考え、いつ、誰に必要な情報かを整理する。
- ・どこに重きを置くのかを意見を出し合ってメンバー全員で進める。
- ・園内研修をする中で、参加者にとってどうかという視点から研修の方向性を考えたい。また、何についての会議か、報告かなど目的を明確にして進め、相手に分かりやすい方法を考えていきたい。
- ・順序立てて、相手に伝えられるように、物事を冷静に考えていけるようにしたい。

【講座7】プレゼン作成と報告

<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・保育要領や改訂の動向を踏まえた「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。
- 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る。
- 実践への適切な解説に向けて、教育・保育内容や研究内容を分析する能力及びその手法の理解と技能の向上を図る。

<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>

○実践

<内容>

講座3と同日に開催する。本講座の講義及び講座3での学びも活かしながら、入園説明会や保護者説明会を想定して園として保護者に伝えたい方針や教育保育の目標など、園の取り組みについて写真を入れながらプレゼンテーションの作成を行う。



○講義より

保護者にうまく伝えるコツ

- ・園の保育を語るということ
- ・カリキュラムマネジメント 幼児教育をしっかり行い小学校に送る。
- ・写真などを使って具体的に（視覚化＝わかりやすさ）
- ・スライド（パワーポイント）、ポートフォリオの活用
- ・改訂幼稚園教育要領や奈良市立こども園カリキュラムの中身を伝える。など

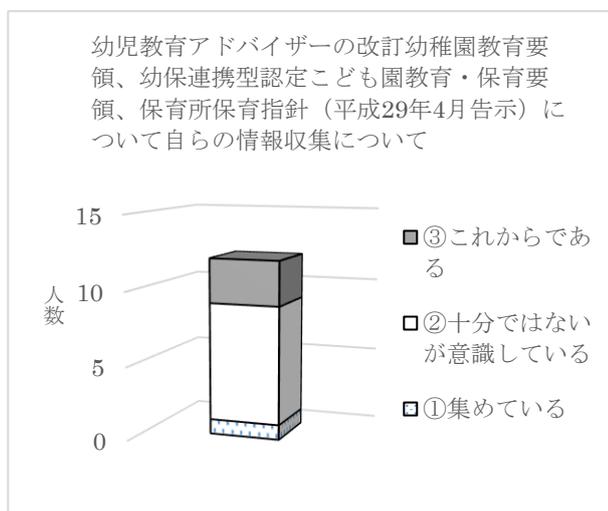
○グループワークより

「入園説明会での保護者会向けの資料」の作成というテーマで1年目及び2年目以降幼児教育アドバイザーの3人1組のグループにて作成を進め、その後、各グループの作成内容について報告会を行う（プレゼンは1人3分+質疑応答・コメント2分）。



(成果と課題)

幼児教育アドバイザー受講者は、改訂要領等についての理解の必要を感じつつも、まだまだ十分でないと感じている（右図）。また、講座受講を通して、改訂要領等について学ぶだけでなく、実践的なことと照らし合わせていくことで、自らの理解と知識をより深めていく必要を感じている。（次ページ：受講者記録より）



今後の講座の受講や活動実習において、その知識と理解につながるような展開が必要である。



～幼児教育アドバイザー受講者の
記録より～

- ・新しい教育要領についての知識を高められるよう、積極的に情報収集し、自分のものにしていく必要がある。
- ・教育・保育要領の改訂施行に伴い、職員会議で自園のカリキュラムを見直し、作成・実践・評価・改善をしていく、PDCA サイクルを大切に、職員一人一人の資質向上のために、努めていかなければと感じた。
- ・告示された教育・保育要領や保育所保育指針の情報収集や理解が深まるように努め、職員に周知していかなければと思う。

【講座8】「実践検討会」

<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ってほしい姿」と「奈良市立こども園カリキュラム」について保育実践を通して分析し、育てたい子どもの姿を明確化し、共通理解を図る。
- 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。

<受講対象者>

1年目・2年目幼児教育アドバイザー

<方法>

- 実践、研修

<内容>

スーパーバイザー（学識経験者、私立園）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し、その実践を題材に、教育・保育内容について協議を行った。

協議方法、協議内容は各担当の幼児教育アドバイザーが企画し、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とともに、改訂幼稚園教育要領等の内容（「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」など）をより深められるように観察、協議の視点等の工夫を行った。

2年目以降幼児教育アドバイザー所属園

保育実践の観察

スーパーバイザー
(学識経験者、私立園)

指導、助言

1年目・2年目以降
幼児教育アドバイザー

企画・運営

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、助言を行った

- 実施園
- A-1 平成29年10月27日
奈良市立都跡こども園（5歳児）
 - 2 平成29年12月21日
奈良市立春日保育園（4歳児）
 - B-1 平成29年11月13日
奈良市立富雄北幼稚園（5歳児）
 - 2 平成29年12月18日
奈良市立伏見保育園（4歳児）



○参観について

参観する対象のクラスを絞る。



参観者間で同じ場面や活動、子供の動きを共有しやすくなる。

*担任保育者より資料提供（右下）

- 【本日の保育について】
- ・子供の姿と保育者の願い
 - ・ねらい
 - ・一日の流れ（時間、活動内容）

この資料の記載内容は、担任保育者の負担の無い程度の内容に配慮しつつ、その日の観察においてこれまでの保育実践の経過、子供の姿を観察者が把握できるものにした。



具体的な場面で捉えた姿と年齢やその時期の発達を照らし合わせながら、協議を深めることにつながった。



**文部科学省委託「幼児教育の推進体制構築事業」
幼児教育アドバイザー練習【講座8】実践検討会**

平成29年11月13日（
A・⑩ グループ
園名（ 富雄北幼稚園
（ 5歳児 2くみ

【本日の保育について】

○子どもの姿と保育者の願い：

- ・友達と誘い合ってお店ごっこをしたり、遊びに必要な物を本物らしく作ろうと試行錯誤しながら遊ぶ姿がみられる。日々繰り返される遊びの中で季節を感じたり自分な目標を持ちたりしてほしい。
- ・遠足で遊園地に行った経験から作品展で遊園地をつくることに期待を持っている。具に乗せる自分の人形を作っており、髪の毛や洋服などをいろいろな素材を組み合わせて自分なりに工夫しながら表現してほしい。

○ねらい：

- ・自分なりの経験を持って実現のために試行錯誤しながら遊ぶ。
- ・友達と考えを出し合い、イメージを共有しながら遊びを進める。
- ・いろいろな素材を組み合わせて使い、自分のイメージに合った物を工夫して作る。

○一日の流れ

時間	活動内容
8:50	○整園
9:00	○月曜集会をする
9:15	○自由選択活動 ・ゲーキ屋さん ・オムライス屋さん ・遊園地ごっこ など
10:15	○遊びの話し合いをする
10:25	○片付け
	○手洗い、うがい、排泄、水分補給
10:45	○歌を歌う
11:00	○人形をつくる（リズム室で1・2組合同）
11:45	○片付け
12:10	○弁当を食べる
13:50	○降園準備、放送を聞く
14:00	○降園する

進行表1			進行表3		
時間	当日の流れ	進行(篠原)	時間	当日の流れ	進行(篠原)
9:20	・都跡こども園到着 ・園長先生に全員で挨拶に行く ・荷物を、職員室に入れさせてもらう		12:30	開会	○定期になりましたので、幼児教育アドバイザー講習【講座8】午後の部、実践検討会をはじめさせていただきます。 ○はじめに、こども園推進課 主任 寺町 歩 様 にご挨拶いただきます。よろしくお願いいたします。 ○本日の講師といたしまして、帝塚山大学 教授 岡澤哲子先生にお越しいただきました。先生、よろしくお願いいたします。 ○本日の研修は、司会進行等の企画運営を幼児教育アドバイザーがさせていただきます。司会をさせていただきます登美ヶ丘幼稚園の篠原百合子と申します。よろしくお願いいたします。 本日のカンファレンス司会は、歌舞こども園 仲島かおり先生が、記録は、都跡こども園 和田江利子先生が担当いたします。 ○本日は、保育の場を提供していただいた都跡こども園の実践を通してみんなで協議を深めていきたいと思っています。 ○では、事前に配布しておいた記録用紙をもとに思考力の芽生えを視点に話し合いを進めていきたいと思っています。仲島先生、よろしくお願いいたします。
10:30	・職員室前で日程説明 ・保育参観	○表記の日程で計画しています。参観は自由に 本日は、幼児の姿・援助・環境構成の視点で	12:35	カンファレンス開始	
11:30	5歳2組(2階) 晴れの場合 園庭 オレンジ帽子	11:30分になりましたら、先に、ニコニコ んなでしたいと思います。その後、3色の付 回収しますので、各自、模造紙に貼っておい その後、12:30まで昼食に、12:30 るように、ご協力よろしくお願いします。	14:45	カンファレンス終了 休憩(移動)	○今日の話し合いの中から、_____の学びが見えてきました。 _____のことを共有することができました。等 ○この後、次の準備をいたしますので、今から10分間の休憩をとりたい と思います。
			14:55	講師先生の指導助言	○それでは、岡澤先生に指導助言をいただきたいと思っています。先生、ご指 導よろしくお願いいたします。
			14:30	閉会	○ありがとうございました。お話を聞かせていただく中で、_____の学 びがありました。この学びをしっかり頭に置きながら、いろいろな研修 の場で活かしていけるようにしていきたいです。 ○岡澤先生には、お忙しい中来ていただき、ご指導いただきました。大切な ことを教えていただくことができ、幼児教育アドバイザーとしての役 割を果たせるよう本日の研修を今後活かしていきたいと思っています。本 当にありがとうございました。 ○また、都跡こども園には、お忙しい中、保育の場を提供いただき、 子どもの姿と照らし合わせて、思考力の芽生えを窓口話し合いを深め ることができました。本当にありがとうございました。 ○こども園推進課の方々にはこの様な研修の場を設定していただきまし て、多くのことを学ばせていただくことができました。本当にありがと うございました。 ○ご参加いただきましたアドバイザーの先生方、本日はお疲れ様でした。 ○これで、実践検討会を終わらせていただきます。



* その他、観察時の視点・協議の参考資料として、文献や文部科学省HP等も各グループで検討の上、準備、配布した。



～受講者の記録より～

(A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)

【A-1】

- ・一つの場面を捉えて協議することで、同じ場面でも、参観者によって捉え方が違ったことが、自身の学びとなった。“子供達の育ち(発達段階や今育ちつつあることなど)をいかに理解するか” “今、子供達の育ちに必要なものは何か”そして“成長を促すためにどのような環境構成や援助を整えるか”など、保育者が自身の動きに対して明確な意図をもつことが保育の質を高めることにつながると感じた。
- ・人の意見に耳を傾けながら、疑問を持ったり自分なりの考えと照らし合わせたりする行程が、自身の学びを深めることに不可欠であることを学びました。
- ・当日の話し合いの中の“人とかかわり・物とかかわりを誰が分類するのか” “どちらにも分けられないものをどうするのか”という「課題を、課題として受け止め」「司会者が参加者に問いかけ」

- 「参加者の言葉を聞きながら、確認していく」ことが、参加者自身の学びにつながると感じた。
- ・今回「思考力の芽生え」というテーマを持って進めた中で、それぞれの見る視点の違いや、見方が変わることに気付くことができた。
 - ・遊びや活動の姿、保育者の援助の仕方タイミングなどの捉え方にはいろいろな視点があり、そのことについて自分の意見を出しあうことが大切。話し合うことで自分の気付かないところを気づき学びにつながった。
 - ・自分の見方だけでなく、色々な意見を聞くことで、子供の見方が広がる。
 - ・課題や視点を絞ることで、話し合いの方向性が明らかになってくる。
 - ・進行者が話し合いのまとめをするのではなく、参加者になげかけながらポイントを見つけ出して行くことも大切だと学んだ。
 - ・子どもたちの内面、それに応える保育者の意図や行動に幅を持たせた読み取る力が大切だと思います。
 - ・これまで進行・統括をして、まとめることもアドバイザーの役割と教わってきたが、みんなの意見も聞きながら一緒にまとめることも必要であることがわかった。
 - ・話し合う中でキーワードが増えることも想定して進めたり、違うキーワードが出たときは軌道修正することも必要

【A-2】

- ・カンファレンスでの出される意見を聞きながら、まず保育所の4歳児と、幼稚園・こども園の4歳児の姿の違いから「保育者の姿の捉え方」に違いがあることを感じた。その中から、環境構成や援助の仕方が変わってくることを再認識した。
- ・スーパーバイザーの助言の中で「理解」「操作」「振り返り」が相互に関連し合い思考力を形成する。という言葉が印象的で、今日の参観の中で子供の姿（例：保育者の「明日もケーキ並べてね」の言葉に、子供は「乾いていたら、そうする。」）からもうかがうことができた。
ますます、子供が主体的に遊ぶということの大切さと、そのための保育者の教材研究・遊びの展開を生み出す準備の大事さを感じた。
- ・遊びの場面ごとに各々が付箋に書き込んだものを集めグルーピングしていくことで、今日の遊びの場面から捉えた子供の学びや育ちを促す環境構成や援助のポイントが挙がる。その事柄をカリキュラムと照らし合わせ、この時期の子供の姿・環境構成や援助を確認していく。この行程は、自分が着目した場面がこの捉え方でよかったのかという確認の場になったり、自分が見落としていた場面を発見したりできる場になると考えられる。同じ場面を複数で見ても意見を出し合うことは、保育や幼児理解についての話し合いの深まりにとって、とても大切であることを再確認できた。
- ・1回目実践検討会で学んだ「進行者が参加者の言葉を聞き、進行者が参加者全員に問いかけ、確認していく」ということを、進行者が意識して進められたことで、参加者自身が場面を捉えて話題に上がった内容を振り返り、その中で大切にしなければならないポイントや鍵となりうる行動や言葉などの学びが参加者全員のものとなることを感じた。
- ・保育者が何を課題にしているのか、そこから問題を絞り込みカンファレンスを進めていくことが重要である。

★今後現場でどのように活かしていくか

【A-1】

- ・全体の司会進行・会場設営を担当したことを活かして
→全体の大きな流れをつくり、その中で参加者がどのような経験をするのか、進める側はどのように動くのかを細かくイメージする。必要な動きは何か、誰がその動きを担うのか、優先すべき事項は何か、誰に必要な情報なのか、という視点をもつ。
→スムーズに進行が進むように、行程、一人一人の動き、時間配分、場の配置や準備物など進行チームメンバーで、共通理解し、すり合わせる。
- ・限られた人材や時間を有効に活用していけるように、また、各々の持ち場が無理なく協力して進められるようにしていきたい。
- ・カンファレンスを進めていく上で、司会者が「うなずき+笑顔」で、「参加者の意見を引き出し」、「参加者の意見に揺さぶられながら」も「冷静に見極め」、「大きな気持ちで受容」すること。「一人が話す時間の長さ・内容などを考慮」しつつ、「全体の時間配分にも気を配り」ながら、「焦点をぶらすことなく」「参加した人に問いかけて明瞭化、承認、次への課題を意識」し、「参加した人が学びを自分の言葉でまとめられるように」進めていきたい。
- ・カンファレンスの中で出てきたキーワード見つけや、「みんなでまとめる」という方法でぜひ園でも行っていきたい。
- ・模造紙やポストイットは、もっと経験を積み重ねていきたい。
- ・日ごろから子供の遊びを観察し、この時期の子供の姿、遊びを的確に見取る力を身に付けていきたい。私自身カンファレンスは苦手であるが、ポイントを絞って参加者に投げかけて話し合いを進めるようにしていきたい。
- ・カンファレンスの機会を増やして、自分なりの思いを話し言葉で伝え、自分なりの保育を省察し、そこから具体的な課題を導き出していく力をつけていきたい。

<ul style="list-style-type: none"> ・エピソードや「奈良市立こども園カリキュラム」から5領域・コンセプト・「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」を実際に考え話し合える学習の場を持っていきたいと思う。 ・カンファレンスに「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」を1つでも入れて進めていきたいです。
<p>【A-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな角度から意見が出されるようなカンファレンスがしてみたい。 自分自身に余裕がなくて、園内研究が思うようにできていないので、保育の資質向上のためにも進めていきたい。そのための自分自身のスキルアップが必須だ。 ・2回のカンファレンスの研修と本山先生のご指導から、進行者として「参加者全員でキーワードを共通理解できる」「保育について疑問や悩みをも出し合える」「話を聞きながらもカンファレンスの焦点を定める」ことを大事にしていきたい。私自身、話し合いが深まるような「疑問を投げかけ」られる力を身につけていきたい。参加者同士が考え方捉え方の違いを感じ、さらに「意見が活発に出てくる工夫」を考えていきたい。 ・グループや全体に対して、どこに価値があると捉え、時間の中でどう話題を絞るのか。重要だと見極めた問題に対し、どのような見方・提案(対立軸)・改善策ができるかを探れているか。そこから導く到達点をイメージできているか。園内の研修の機会を捉え、以上の3点を意識しながら進行役としての力をつけていきたいと思う。 ・カンファレンスの進行の仕方での時間の配分(序盤・中盤・後盤)を意識して行い進めていきたい。

(B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>【B-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協議をする中で、聞くことによって知りえる情報があった。自分自身も見たことを周りの先生方に分かるように伝える力が必要だと感じた。 ・グループでカンファレンスし、他の先生の子供の姿の捉えを聞くことで、自分の気付いていない捉えもあり、学びとなりました。 ・(スーパーバイザーの)助言で、「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」の中の協同性は、単に他の幼児と一緒に活動できることを優先するのではなく、一緒に活動する中で、それぞれの持ち味が発揮され、互いのよさを認め合う関係ができてくるのが大切であること、言葉による伝え合いは、保育者や友達と伝えたいような体験をすることが大切であることが分かった。 ・司会の人の意見の出しやすいカンファレンスの進め方、分かりやすい記録の取り方なども学びとなった。 ・子供のありのままの姿から「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」のどこにあてはまるのかを探っていたが、スーパーバイザーの指導助言から自身のとらえ方が浅いことに気付いた。 ・子供の姿を振り返る時、「子供が主体的であったか」「対話的であったか(保育者対子供、子供対子供)」「子供の学びは何だったのか」を見ていかなければならない。
<p>【B-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「言葉による伝え合い」に視点をあてたことで、友達や保育者との言葉のやりとりからの気づきが協議の中によく出ていた。いつも他のアドバイザーの読み取りを聞かせてもらって学ぶことも多い。 ・子供の姿から、何を学んでいるのか、カリキュラムに照らし合わせて期の姿からどうであるのかしっかり読み解けるようになることの必要性を感じた。 ・カンファレンスで意見が出たことの担任の先生への伝え方について、明日に向かって保育をどうつなげていきたいのかなど担任の先生の思いも聞きながら、また、子供にとってこの時期経験させたいことをできるようにする為の適切な援助や環境構成をつくれるように声をかけたり、時には一緒に考えたりすることが大切である
<p>★今後現場でどのように活かしていくか</p>
<p>【B-1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育を客観的に見て、じっくりと子供の言葉や考えを参観し、育ちを考える、捉える機会になった。自園では、保育に入り込んでしまうところもあるので、子供の育ちの捉え、保育について先生方と話し合えるように、客観的に見る時間も作りたい。 ・園内でもカンファレンスをする中で、一人一人が幼児の姿を見とれる力をつけ、職員間で学び合えるようにし、保育の資質向上を目指したい。 ・園内でのカンファレンスで、今回のような記録の方法をとり幼児期の終わりまでに育って欲しい姿の要点についても現場の保育者と一緒に探っていきたい。 ・園内のカリキュラム会議等で、遊びや生活の中での子供の姿のエピソードを出し合い、『幼児期の終わりまでに育って欲しい姿』の視点と照らし合わせたりしているところである。引き続き、園内公開保育や会議等で子供の姿の捉え方や援助等について話し合い、職員間で共有していきたい。
<p>【B-2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(スーパーバイザーの助言から)「先生たちが、子供の姿について、笑顔で話し合えることが大切」ということが印象に残った。自園のカンファレンスでも、現場の先生方が、笑顔で話し合えるような

雰囲気大切にしながら、子供の姿や育ちを出し合い、保育の質の向上を図っていききたいと思った。

- ・自分自身が子供の姿からの学びを読み取れる力をつけ、担任への適切な助言ができるようにすることが必要である。
- ・担任の先生とコミュニケーションをとるようにし、思ったことを言い合える人間関係となるようにしていきたい。
- ・思いを出し合いながらみんなで保育の質を高めていけるような職員集団となるように、研修の機会をもつようにしたり、みんなで日々の保育の振り返りをできるようにしたりしていきたいと思いました。
- ・園の保育内容や環境、援助等を見直していく。
- ・職員とコミュニケーションを取りながら、子供の姿を通して、環境構成や援助について共に考えていく。

(成果)

本講座においては、私立園スーパーバイザーも参加して、参観、協議を行なった。市立園と私立園における教育・保育活動や、就学前の乳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カンファレンス等指導助言の方法について、共有、確認の機会となった。

幼稚園・こども園・保育所での保育活動の観察、様々な園種に所属する幼児教育アドバイザー間での協議は、幼稚園・こども園・保育所が幼児教育の質向上及び共通化を図る取組として、奈良市の教育・保育において育てたい子供の姿、子供の見取り方の共有に加えて、個々の幼児教育アドバイザーの講座受講や活動実習における学びと経験をより精選した形で指導、助言はもちろん、今後の研修等の企画運営に活かすための共通理解にもつながった。

【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>

- 研究（研究論文作成）

<内容>

- 自らの課題や所属園の実践に基づき各自で研究テーマを設定、報告



例)・所属園におけるカリキュラム・マネジメント

- ・園内研修の在り方
- ・幼児教育アドバイザーの役割 等



講義にて、設定テーマについての指導・助言を受け、それをもとに具体的に研究の方向性を立てる。

(講座内容より)

<研究論文作成のヒント>

●はじめに

- ① どのような現象を見て研究したいと考えたか
- ② なぜその現象が問題なのか (不思議なのか・疑問なのか・重要なのか)
 - ・ キーワードを探してそこから先行研究 (論文や書籍や調査を探す。ネットは信頼のおけるサイトのみ) を読んでいく。
 - ・ どのようなことが研究されているかをまとめる
 - ・ まだわかっていないことはないか? 違う条件ではどうか?
- ③ どのような着眼をもって研究したのか・仮説はなにか
- ④ 研究の目的
 - ③で考えた予測を検証する、または〇〇を明らかにする。

●方法: 調査研究の場合

1. 対象
2. 調査時期
3. 調査内容… (調査用紙などを表として入れる)
4. 分析方法 (例えば統計処理の方法)

観察研究の場合

1. 対象
- ⋮
- ⋮

●結果と考察: 調査研究の場合

⋮

⋮

●まとめ: 目的・方法・簡単な結果・目的に合致した考察・課題

●文献: 著者名 (年) 論文名, 雑誌名 号数, ページ, 発行社など 参考・引用した文献を書く

```
graph TD; A["(研究の目的)"] --> B["(研究の背景)"]; B --> C["(研究の目的)"]; C --> D["(研究の方法)"]; D --> E["(研究の結果)"]; E --> F["(研究の考察)"]; E --> B;
```

○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「<幼児教育アドバイザー実践研究>の2」を参照)

3 スーパーバイザーによる支援訪問の実施と支援体制の定着、強化

1) スーパーバイザーによる支援訪問の実施

1年目幼児教育アドバイザーは活動実習として、各所属園における園内研修公開保育や担当の「こ幼保合同研修会」の公開保育参観後に行うカンファレンスの進行、統括等、及び、園内事例研修会と担当の「事例部会研修会」での実践事例の協議における進

行、統括を行った。この活動実習において、スーパーバイザー（行政職・園長職）は定期的に支援訪問して事前と事後の個別的に面談をし、幼児教育アドバイザーに客観的な視点で助言・評価をして指導・助言、評価を行う。



事前面談

1年目幼児教育アドバイザーから、研修における進行・統括、指導・助言にあたっての方針に加え、不安等も引き出しつつ、園長職スーパーバイザー及び園長職経験者である行政職のスーパーバイザーが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った。

～スーパーバイザー記録

(事前アドバイスについて) より～

- ・園での様子、困っている事等を聞かせてもらう。
- ・意見が出てこないときは、様子を見て個々を指名してみる。自分だったらどうかと聞いても良いのではないか。
- ・自分がどこを中心に進めて行きたいのかの確認。
- ・どのような視点で進めていくのか、本人が不安に感じていること等、確認、助言する
- ・話が視点からずれていると感じた時は、戻していくこと、発言者が偏らずに参加者の意見を引き出すこと、話が途切れた時には提案していくこと等、確認し合った。など



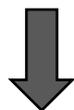
研修中：カンファレンス・事例部会研修会での進行・統括時

各幼児教育アドバイザーの進行状況を観察する。



～スーパーバイザー記録（進行の様子について）より～

- ・ポイントとなる点を明確にしそれぞれの意見を聞いてまとめていた。
- ・なごやかな雰囲気の中で進められていた。
- ・保育進行の中で今日の保育のポイント、日頃感じている関わり等で気付いている事が助言しやすいように、写真撮影されていた。
- ・遊びの場を図にして振り返りを聞き取り明記して職員間の共有を図る。
- ・話し合う視点、悩んでいる課題等が皆で共有でき次への遊び明日へのヒントにつなげていた。
- ・ポイストイットを出された時もう一度復唱したり、解りやすい言葉に置き換えていた。
- ・ポイントと所なるを解りやすく書き込んでいた
- ・限られた時間であったため、次々へと進めていくことに気をとられていた。
- ・事例ごとに、どうしたらより良くなるのか、明確に方向性を示せていなかった部分も見られた。
- ・参加者の意見を深く聞くように進めていたが、自分の意見を出し過ぎているところが見られた。
- ・一人一人の意見を出し合えるように配慮はあるが、視点からずれてしまうことがあり、話の修正に困り流されそうになってしまう等、苦勞が見られた。しかし、後半は、5歳児としてはどうかと視点を意識して声掛けをされていた。
- ・終始穏やかな口調で、進めていた。一人ひとりを丁寧に聞き進めていたが、参加人数が9名程で多く、時間配分的には難しかったかもしれない。 など



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ふまえて、事後面談を行った。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とともに、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した。



～スーパーバイザー記録（事後アドバイス・助言について）より～

- ・しっかりと保育観を持ち、教育と保育の連続性を踏まえた上での指導助言を園長と連携を取りながらされていると感じる。
- ・乳児保育や職員の対応で悩むクラスもあるようだがなるべくクラスの様子を見てその都度指導又職員の声を聞いてもらうよう伝えた。
- ・職員に意見をしっかりと聞き取りアドバイザーとしての意見も発言していた。
- ・事前アドバイスもふまえて、一人一人への丁寧な対応だった。
- ・グループの発表をするにあたり、簡潔に要点をまとめて分かりやすく伝えることが出来ていた。
- ・全体的に自分から発表する人が少なく、進めていく上で意見を引き出すことが大変であったと思われる。しかし、例題を出して自分ならどう思うかの意見を指名して問うていたので、進め方としては良かったと思う。
- ・例題を出すと、参加者はどんなことを話せば良いのかわかるので、いろいろと工夫できていた。
- ・まとめの発表の場面では、内容的には、まとまっていたが、早口であった。ゆっくりと話すことで、全員にしっかりと伝わると思われた。
- ・一人一人の意見をひきだすことはできていたが、視点がずれる時に困っていたことに対して、進行する者としても、カリキュラムの読み解きと参観した子どもの姿をしっかりと捉えて、照らし合わせ、提案していくことが必要な旨を助言した。
- ・時間配分しながら、視点を意識し進めていた。（経験のない）0歳児を進行する難しさもあったかと思われるが、本人自身も学ぶ姿勢を持ちながら、進行できていた。
- ・事前に（進行内容を）練っていてもなかなか当日に反映できないことがあるが、正解はないので、まずは、慌てず落ち着いて行なうこと、何度も経験することが大切である。自園でカンファレンスをするのもよいのではないかと伝えた。
- ・他者の意見や考えに触れることで見方が広がっていく。このことが大事であるので、一人一人の参加者の意見をよく引き出せていた。

など

活動実習における支援訪問で行うスーパーバイザーの助言等により、幼児教育アドバイザーは多くの学びと気づきがあった。

【スーパーバイザーの助言からの気づき・学び】

- ・保育者の成長を読み取り、認めることが大切であると思いました。
- ・保育者の援助や環境構成をみとり、適切に助言することが大切であると思いました。
- ・目の前にいる子どもたちの姿を通し、現場の先生と一緒にその子供を育てていくための援助や方法を探りながらアドバイスしていくことが大切だと感じた。
- ・保育者の思いを理解し、同じ目線で共に考えていくことの大切さを改めて感じた。
- ・園長先生・現場の先生をつなぐパイプ役としての要であるということを再認識できた。
- ・発問やコミュニケーションのとり方など具体的にアドバイスいただいたことを真似ながら自分のものにできるようにしたいです。
- ・公開してくれた担任や若い保育者の意欲を引き出し、自信をもって保育できるように認めたりほめたり、アドバイスをしていくことが必要。
- ・保育者との普段からの意見交換から、保育の充実につながるようにしていく。
- ・保育の入りこむのではなく、待つことも大切である。また、担任からの意見を聞き、自分自身の行動を振り返る。
- ・園内の職員関係が、幼児の成長につながってもいい。
- ・答えをださなくても、一緒に考える姿勢が大切である。
- ・事例作成者を認め研修を進め、書き直しに際しても、意欲を損なわないように伝え、研修の雰囲気や伝え方も大切だと感じた。 など

また、アンケートにおいて幼児教育アドバイザーはこの事前と事後の面支援訪問等の実施について、全員が「必要」、もしくは「あった方がよい」と感じている。その必要性の理由を次のように記している。

【スーパーバイザーによる支援訪問、面談の必要性について】

- ・カンファレンスが始まる前に、スーパーバイザーの先生との話し合いをもてたことで、伝えようと思ったことや伝える方法など当日まで抱いていなかった自信と安心感をもって進めることができた。
- ・事前に行くことで方向性を確認し、事後による面談で行ったことで成果と課題を見出すことが出来る。
- ・自分自身が、事前に考えていたことに対して、自分ではわからない、他者からの分析は必要だと思ふから。
- ・事前に面談していただくことで、話す内容の整理ができ、助言していただいたことで自信をもって進行することができたから。
- ・事後では、客観的にみてアドバイスをいただき、よかったのか改善すべきなのかよくわかったから。
- ・経験豊かなスーパーバイザーの先生方から自分のよかった点、改善していく点について個々にご指導をいただけたことは自身の向上につながっていくと感じる。
- ・大事なことを確認したり、漠然とした方向性が見えたりできたから。
- ・第三者の意見を聞くことができる良い機会となった。
- ・事前にアドバイスしていただくことで、少しクールダウンして取組めた。また、事後の話し合いでは、振り返りがしっかりとでき、自身の課題も明確になり次につなげることができたから。
- ・事前にアドバイスしていただいたことで不安な気持ちが少し解消され自分の考えていることが、「それでいいんだ」という安心感が持てた。また事後の面談では自らの課題が見つかり視点やポイントが絞ることができた。

このように、実際、支援訪問での面談を受けた1年目の幼児教育アドバイザーは、進行や助言において方向性の確認、整理、不安の解消にもつながったとし、今後に向けた改善点や課題、成果を明確にできたとしている。

スーパーバイザーは実践現場での即時的かつ効果的なサポートを通して、幼児教育アドバイザーの実践力を高める形で、その育成を行った。また、所属園へのスーパーバイザーの支援訪問では、園の保育活動における課題や職員との関係など、日常的に副園長としての役割の中での聞き取りや助言もして、幼児教育アドバイザーの育成において総合的な支援を行うことにつながり、その役割の重要性を明らかにした。実践現場でのスーパーバイザーによる支援は先にも述べたように、幼児教育アドバイザーの育成、成長自覚には必要不可欠である。



2) スーパーバイザー会議の実施

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 …幼児教育アドバイザー所属園への支援訪問及び面接
- ・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
- ・行政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

各役割により、多角的な視点で一人一人の幼児教育アドバイザーを捉えられる一方、評価においては基準にばらつきが出ることも可能性として配慮が必要であることは、前年度の調査研究から明らかであった。

そこで、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実践現場で行ってきた各支援の中で把握した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、変化について共有した。

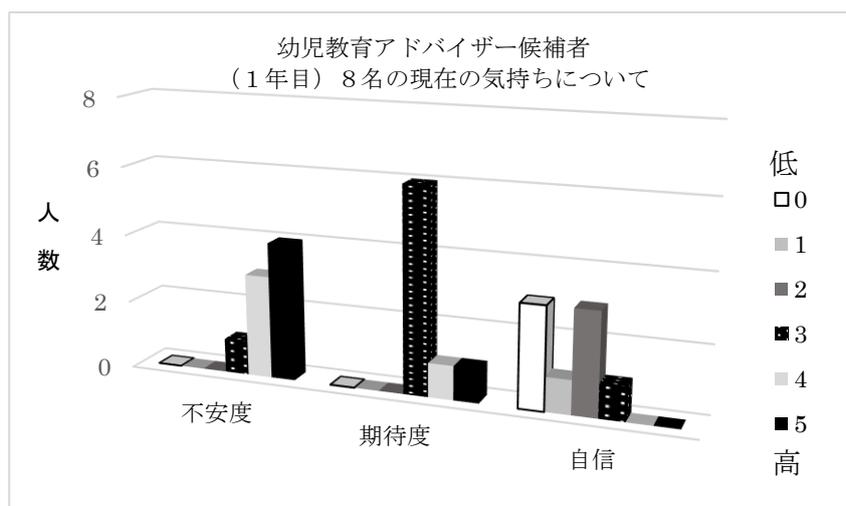
<第1回スーパーバイザー会議（平成29年6月16日）>

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

（資料：幼児教育アドバイザー候補者（1年目）ということに対する意識、現場における指導・助言等について素直な気持ちについてのアンケート*）

(*アンケート内容)

- ・ 幼児教育アドバイザーのイメージ
- ・ 幼児教育アドバイザーという役割について不安に感じる事
- ・ 現在、園における自らの課題（職員とのコミュニケーション、保育の見取りなど）
- ・ 自分にどのような力が必要と考えるか
- ・ 現時点での自らの目標
- ・ 現在の気持ち（5段階（低0～5高））：下図



(スーパーバイザー会議内容)

①スーパーバイザーの思う幼児教育アドバイザー抱える現状の難しさについて

- ・ 各園によって、構成が違う（囑託園長・再任園長等々）
- ・ 若い先生方が多い中、どのように伝えるか、伝えることの難しさ
- ・ 話し合う機会をつくることの難しさ

→ 気負いをとる ⇒ ハードルを上げない ⇒ ひとつひとつステップを踏んでいく
(スモールステップを大切に) など

②面接時のポイントの共有

- ・ スーパーバイザーは幼児教育アドバイザーが緊張しないでリラックスできる雰囲気をつくる（言いやすい・聞きやすいことから引き出す）
- ・ ちょうどよい緊張感が持てる場をつくる。
- ・ 自分の成長に気付く事、気付かれることで成長の喜び
⇒ 互いの成長になる。学びの評価になる。
- ・ 幼児教育アドバイザーは学ぶ責任がある、
個人の学びだけで終わらない ⇒ 園、子供に対してつなげる責任感を持って。

③助言指導とは何か

- ・ 違うこと、同じこと等意見を聞く。
- ・ 取り入れ、聞き入れ、一つの方向にまとめていく。⇒ 学びとなる
- ・ 伝える力を高めていく } 毎日の積み重ね、他園での発表での学び
- ・ 伝える力・方法の成長 } 思ってもない質問に焦って答えられなかった⇒経験

④学識経験者スーパーバイザーより

- ・ 基礎になることは、言いやすい場、聞き取れる場の提供である。

(気持ち、課題、不安、困難さ)

- ・ 言いたいことを伝えるのではなく、わかってもらえる努力が大切。しかし、わかってもらえることの難しさ、大変さ等の困難さを伝えることも重要
- ・ 一人一人の保育者が保育の楽しさを感じ、やる気もてるよう、どのように指導・示唆するか。
- ・ 幼児教育アドバイザーは、(スーパーバイザーの) アドバイスによりきつと質が向上している、学びを感じている。



<第2回スーパーバイザー会議(平成30年3月5日)>

(※配布資料: 幼児教育アドバイザーの自園での活動・実践における変化に関するアンケート(アンケート対象者: 幼児教育アドバイザー所属園長)、自園・他園における自己分析)

評価内容	当園	現在	所見	
①指導計画、実践記録等の作成における指導や研修をしている	A園	5	8 (+3)	・指導計画や記録については、丁寧に見で職員へ指導ができた。
	B園	6	8	・指導・評価に努めていた。
	C園	5	6 (+1)	・2月キッズの節の節について園内の知識を習得し、3月告知の発表の発表を見取り評価することに心がけていた。
	D園	4	6 (+2)	・指導計画、実践記録を見学時の確保が必要である。
②実践事例について園内研修の場を持っている	A園	3	6 (+3)	・実践事例については、園内研修については、研修の場を確保して、人員と時間の確保が課題となったようである。
	B園	7	9 (+2)	・園長としての仕事として今年度は職員が研修の場を確保して、研修を託し、参加者の意見を多く引き出した。
	C園	6	9 (+3)	・研修の場を確保して、研修を託し、参加者の意見を多く引き出した。
	D園	5	9 (+4)	・園内の研修については、中心となってシニア研修なども進めることができた。
③園内において研修の企画、実行をしている	A園	4	8 (+4)	・園内の研修については、中心となってシニア研修なども進めることができた。
	B園	7	9 (+2)	・園内の研修については、中心となってシニア研修なども進めることができた。
	C園	5	8 (+3)	・研修・研修の場を確保して力を発揮していた。
	D園	5	8 (+3)	・今年度は園長とともに企画、実行をしているが、研修の場を確保して、研修を託し、参加者の意見を多く引き出した。
④研修での学びを園内で広げようとしている	A園	4	6 (+2)	・研修での学びを、園内研修の中で研修として取り上げることができた。
	B園	7	8 (+1)	・研修として取り上げよう努めていた。
	C園	5	7 (+2)	・具体的なことは取れていないが、園長の働きかけによって進んでいると感じた。
	D園	6	9 (+3)	・園長としての仕事として今年度は職員が研修の場を確保して、研修を託し、参加者の意見を多く引き出した。
⑤園職員とコミュニケーションをとっている	A園	7	9 (+2)	・職員とのコミュニケーションは、十分にでき職員が思いやりの気持ちを持って接することができた。

評価内容	当園	現在	所見	
①アドバイザー自身が自己研修に努めているか	A園	7	9 (+2)	・研修会に参加して参加したり、専門性を高めたりして自己研修に努めていた。
	B園	7	9 (+2)	・各種研修会等に、積極的に参加していた。
	C園	6	7 (+1)	・1年間でいろいろな研修に参加し、実践に活かそうとする意識が感じられるようになってきた。
	D園	6	7 (+1)	・幼児教育アドバイザーとして学ぶ事に向かっていた。
②幼児教育アドバイザーとして、研究を進めること、園の職員への研修に貢献していること、影響を与えていること	A園	5	7 (+2)	・幼児教育アドバイザーとして、研究を進めること、園の職員への研修に貢献していること、影響を与えていること。
	B園	6	8 (+2)	・職員と資料研修等を行い取り組むことを知ることができた。
	C園	5	7 (+2)	・アドバイザーとして、研究を進めること、園の職員への研修に貢献していること、影響を与えていること。
	D園	4	7 (+3)	・アドバイザーとして、研究を進めること、園の職員への研修に貢献していること、影響を与えていること。

評価内容	当園	現在	所見	
★幼児教育アドバイザーの発達の状況について評価の比較(5段階(10~5高))	A園	1	5 (+4)	・幼児教育アドバイザーについて
	B園	1	5 (+4)	・幼児教育アドバイザーについて
	C園	1	5 (+4)	・幼児教育アドバイザーについて
	D園	1	5 (+4)	・幼児教育アドバイザーについて
・自園員アドバイザーについて	A園	1	5 (+4)	・自園員アドバイザーについて
	B園	1	5 (+4)	・自園員アドバイザーについて
	C園	1	5 (+4)	・自園員アドバイザーについて
	D園	1	5 (+4)	・自園員アドバイザーについて
・他園員アドバイザーについて	A園	1	5 (+4)	・他園員アドバイザーについて
	B園	1	5 (+4)	・他園員アドバイザーについて
	C園	1	5 (+4)	・他園員アドバイザーについて
	D園	1	5 (+4)	・他園員アドバイザーについて

3) 成果：幼児教育アドバイザーの実践力を高めるスーパーバイザーの役割

市内における幼児教育アドバイザーの役割の認識の広がり、定着が進む一方、現職副園長である1年目幼児教育アドバイザーは、幼児教育アドバイザーという役割の責任や重さを感じ、自身の未熟さや経験不足などから、不安を感じていた。幼児教育アドバイザーの育成課程において、講義で必要な知識を習得し、支援訪問で日常的、実践的なサポートを受けることは、そ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生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であった。

また、今年度は、支援体制の定着と強化を図る中で、各スーパーバイザーの役割を明確化したと同時に、各スーパーバイザー間をスーパーバイザー会議を行うことでつなぐことができた。これにより、それぞれの立場で幼児教育アドバイザーの育成に尽力し、その育成状況の道筋を共有しながら評価につなげることができた。

＜幼児教育アドバイザーの実践研究＞

1 幼児教育アドバイザー受講者（1年目）の取組

支え合う中での学びと力量のマネジメント ～実践からのスキルアップを全体のカへ～

1年目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となるため、幼児教育アドバイザー育成プログラムにおける講習、視察、活動実習などにおいて研修を重ねてきた。その中で、積み重ねてきた学びと支え合う中での学びの重要性や実践に基づく幼児教育アドバイザーとして身につけた力量を明確にするとともに、いかに奈良市における教育・保育の質の向上と充実につなげていくかを探っていく。

（1）幼児教育アドバイザー講習からの学び

○【講座8】実践検討会における企画・運営

各講座の受講を通して学んだ

- ・意見を出し合う中で、様々な捉え方や考え方に気づき、自分自身の幅を広げる。
- ・自分の保育観教育観を自覚する。
- ・教育実践を改善・充実させ保育の質の向上につなげていく。

と、いうことを、念頭に置き、2年目幼児教育アドバイザーの園において公開保育、カンファレンスを行う。

各園の公開保育担当グループにおいては、

- ・この研修で何を学びとするか、公開保育参観時の視点の決定
「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」の活用
奈良市立こども園カリキュラムと子供の姿を照らし合わせ
- ・事前資料の作成、準備
- ・役割分担：全体司会役・カンファレンス進行役・記録役 を、行う。

（運営実践にあたって）

- ・時間や参加者の記録の進行具合を常に気を配る。
- ・遊びの中から子供の発達について様々な意見が出せるような話しやすい雰囲気をつくる。
- ・視点を意識し、分かりやすく要点を模造紙に表記する。
- ・カンファレンスでは、共通理解を図りながら討論できるようにポストイットを使用し可視

化する。

- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」より、「言葉による伝え合い」「思考力の芽生え」「協同性」などに視点を絞って保育を見取り、環境構成や援助のあり方を出し合う。
- ・一場面を捉えて協議する。(⇒その場面のビデオや写真などを実際にみて行うことで、周りの子供の姿や、参観時に気づかなかった子供の姿を見取る事もできる) また、実践者の教育・保育観への気づき、学び合いのきっかけとなる。



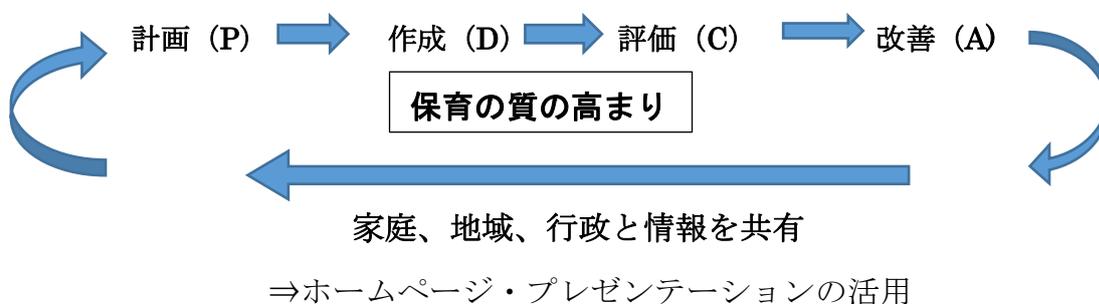
- 学び
- ・全体司会者は、行程、一人一人の動き、時間配分、場の設定を行いメンバーで共通理解できるようにする。
 - ・カンファレンス司会者は、うなずきと笑顔、意見を引き出す、話す時間の長さ、内容を考慮し冷静に見極める(視点がぶれないようにする)などを意識する。
 - ・記録者は、参加した全員の疑問点や課題を明瞭にし、明日へつながる保育を共通理解しやすいように可視化する。
 - ・カンファレンスの実践・運営が実務的な内容も知る機会となり、今後の自園や様々な研修の場へつなげていくことができる。

(2) プレゼンテーションの必要性と学び

○なぜプレゼンテーションが求められるのか

教育及び保育内容、並びに子育て支援などに関する全体的な計画の作成の観点から、平成29年3月告示幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の改訂に伴い、就学時のスタートが同じ地点から始められるように 幼稚園、保育園、こども園の教育・保育を、子供の在園期間の全体にわたり一体的に捉え、全体的な計画を作成することを意識していかなければならない。

この全体的な計画の作成においては、実践して評価し、改善していくPDCAサイクルを意識しながら行う、カリキュラムマネジメントが大切である。



計画、作成、評価、改善を繰り返し、保育実践に取り組んでいくことで保育の質が高まり、その内容を家庭や地域、行政と共有していくために、園から情報を発信していくことが求められる。その手段のひとつとして、ホームページやプレゼンテーションがあり、実践をした証・記録としてのプレゼンテーションが求められる。

○プレゼンテーションの実践

各園での教育・保育活動にどのような育ちや意味があるか、園の保育を語るにあたり必要な役割や何が大切かについて、講座や実践を通して探り、園におけるPDCAサイクルを意識したプレゼンテーションの在り方探る。

～講座より～

・グループワーク①

園だよりやクラスだよりを活用し、「何のためにこの活動をしているのか」「経験することで、どのような力につながるのか」「何を育てたいのか」「子供の発達に合った活動だったか」「小学校へのつながり」などについて、5領域の内容と照らし合わせながら確認する。



一つの活動の中に、健康、人間関係、環境、言葉、表現の5領域の内容が多く含まれることが再確認できた。つまり、園内で取り組んでいる活動には、すべて意味があり、その取り組みの根拠を家庭、地域、行政に伝えていくことが教育・保育内容の啓発となり、そのためには園の保育・教育をつなげていく役割が求められていると言える。

・グループワーク②

2年目幼児教育アドバイザーとともに、所属園に関するプレゼンテーションを作成する。
(作成時のポイント)

- ・聞く側（保護者など）の立場になり伝わりやすい表現をすること
- ・写真は、周囲の人的環境（友達や保育者など）や物的環境（用具・道具・素材など）が把握できる引き気味の写真が良い。など



- ・他のグループからの学びやグループ内で多様な考えや意見などを出し合い、内容の充実、精選につながる。（協働性）
- ・わかりやすく伝えるためには、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・保育要領の改定内容やカリキュラムについて、より自らの理解を深めることが必要である。

～講座からの学びを活かした自園での実践～

新入園児保護者説明会においてプレゼンテーションを実施する。

（作成時、実践時の意識すべきポイント）

- ①この時期ならではの活動をピックアップする。
- ②遊びや活動を通して何を育てているのかがわかるような写真を意識する。
- ③引き気味の写真を使う。
- ④初めて見たり聞いたりする保護者の方にも、わかりやすい言葉で説明する。

(保護者のからの感想)

- ・実際に子供の姿が写真で映像として見れたことで園内での子供たちの様子がよくわかった。
 - ・写真を見ながら話を聞くことで、今までより説明が理解しやすかった。
- など



(実践からの成果と課題)

- ・自らの日常の記録や情報収集への意識の向上となった。
- ・プレゼンテーションを行うことで、園の保育の共有が保護者とのつながりとなり、保護者の感想からも成果を実感できた。
- ・一枚のスライドに写真をたくさん入れてしまったなど伝わりやすさ見やすさなど、実際に行うことで今後に向けての改善点も明確となった。



- 学び
- ・PDCAサイクルのもと、カリキュラムマネジメントを行い全体的な計画の作成し、保育の質の向上を図っていく。
 - ・園で取り組んでいる教育・保育を、家庭、地域、行政に発信し共有していくことの大切さや、それを伝えるための方法として、プレゼンテーションの作成の活用し工夫することが必要である。
 - ・一つの行事、活動で何を育てたいのか、活動をしている意味やどのような力につながっていくのかということを明確にする。また、それらのことをわかりやすい言葉で保護者、地域、行政に発信し、共有することも大切である。
 - ・「伝える」ことが「つながり」となる。
- 課題
- ・新要領を理解し、園での取り組みや子供の育ちを根拠をもって伝えていく力や、伝えたいことの要点を簡潔にまとめて、相手にわかりやすく伝える力が必要である。
 - ・園での教育・保育活動を家庭、地域、行政に発信していくことを園全体で意識して取り組むことが、より質の高い教育・保育へとつながると考える。そのことを伝える

ていくことが、幼児教育アドバイザーの役目でもある。

(3) 視察研修からの学び

先進地視察において、園全体で保育の質を上げていくために環境についての学びを重ねている園へ訪問をし、その研修方法を幼児教育アドバイザー間で共有するとともに、研修の実施の目的や効果を考察し、学びへとつなげていった。

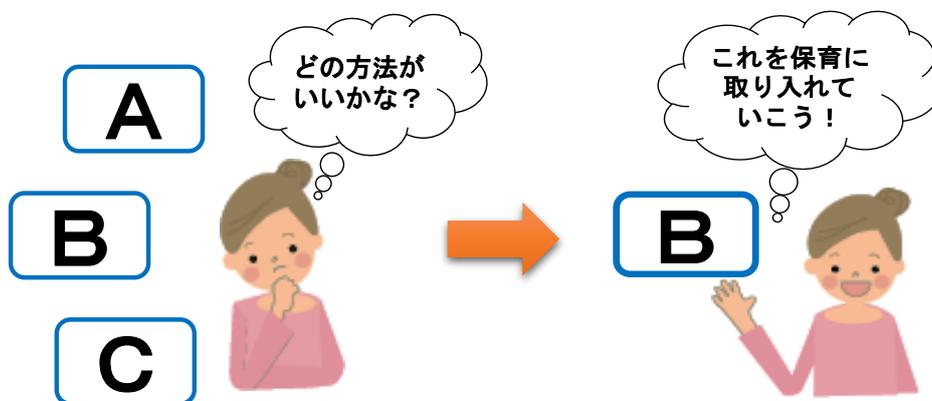
○参加者全員が互いに学び合える研修方法の在り方とは…

(研修方法)

- ・公開保育の実施：保育を互いに参観し、意見交換をする。
- ・ビデオカンファレンス：保育の様子を撮影したビデオを見て、アドバイザー的役割の講師と保育者が対話しながら、保育の振り返りを行う。
→子供の姿から物的環境や保育者の立ち位置、子供との距離間、援助の仕方などが共有できる。
→焦点をあてて話し合いを深め、保育者が明日の保育につなげていけるものにする。
- ・共通の言葉の活用：園の教育・保育においてキーワードとなる言葉などを用いて話しあう。
→視点がぶれず、保育者同士が同じ方向に向かって保育について意見交換ができる。
- ・各年齢の振り返り：参加者もグループに分かれ、互いの保育や教材について情報や意見交換を行う。

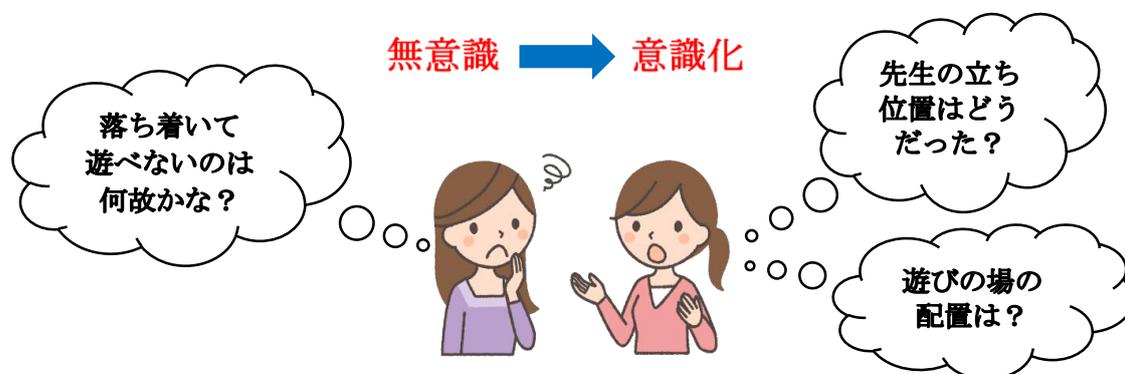
(カンファレンスの進行や助言の仕方のポイント)

- ① 保育者や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。
- ② 話し合いの中で出た様々な方法の中から、保育者自身が選んで自分で決め、保育に取り入れられるようにしていく（自己選択・自己決定）。このことが、うまくいったとき、うまくいかなかったときに次のステップに結びつき、実践を積み重ねて保育に対する視点が広がっていく。

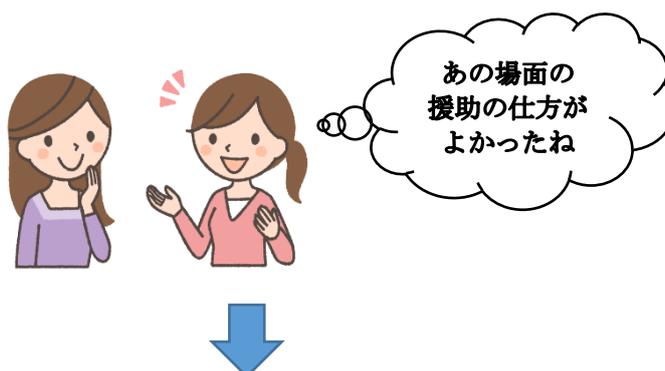


- ③ 保育者の意図や悩みを聞きながら、無意識を意識化できるように言葉かけをしていく。

また、参加者にも投げかけ、いろいろな意見を聞くことで、自分の保育を振り返り、課題に気付けるようにしていくことが大切である。



④ 保育の具体的な場면을捉えよかった点を認めることで、自信を持って明日への保育に臨める。



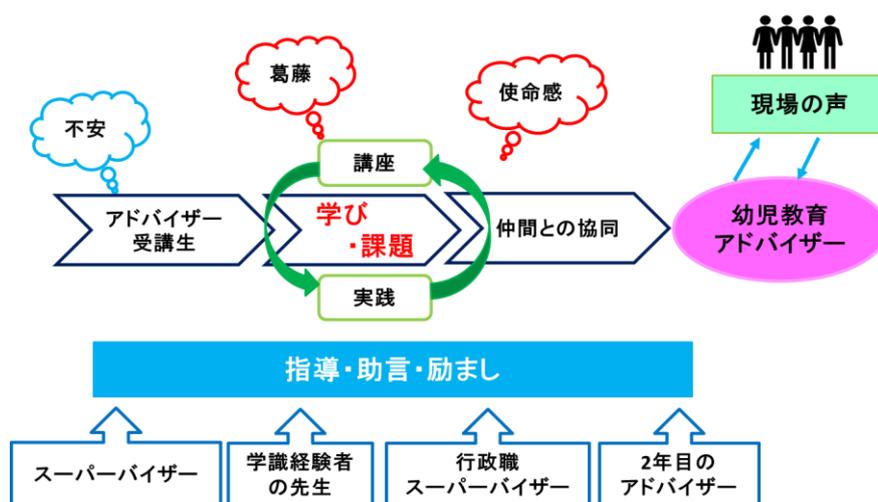
- 学び
- ・保育者の悩みをきっかけに、環境を見直し再構成をしていく。
 - ・カンファレンスの進行・統括において、一人一人の意見を尊重し、結論をださなくてもよい。保育者間で意見を交わすこと、それぞれの意見の共通点と相違点を理解することが大切である。
 - ・保育の振り返りでは、視点を明確にすることが大切である。
- 課題
- ・自分の考えや保育について、具体的にわかりやすい言葉で相手に伝える力、対話する力を高めていく (言語化する力)。そのために、保育や子供の気付きや学びなど子供を見る視点を深めていく必要がある。
 - ・職員間で園の課題を共有し、主体的に学び合える研修を継続して行えるよう、計画的に企画・運営する力が必要である。

⇒ これらの学びと課題を園内での研修に活かすことが、参加者（園全体）で保育の質を高めていくことにつながる。

(4) まとめ

幼児教育アドバイザー1年目の受講者8名は、当初、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、職場の協力の元貴重な時間の中で、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。

○支え合う中での成長



(2年目幼児教育アドバイザーからの支え)

「これでいいのか」と不安になったときや迷いを感じている時には、ともに受講し、実践を進めていく中で、一年の見通しや経験談を聞き、不安が和らぎ励まされ、次への意欲につながった。

(スーパーバイザーからの支援)

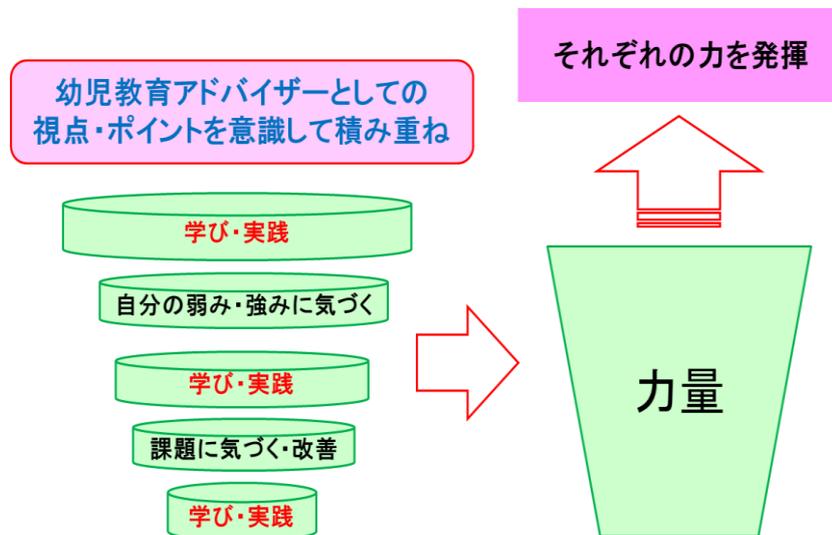
学識経験者スーパーバイザーからは、講座を受けることで専門的な知識を得て、それらを整理するとともに、カリキュラムと新教育要領等を熟読し実践に取組をつなげていくことができた。

園長職スーパーバイザーや行政職スーパーバイザーからは、園内外の研修において、事例の読み解きやカンファレンス、カリキュラムの解説や指導のポイント・進め方など、指導助言をいただいたことで進行、統括や指導、助言における不安の緩和や自らの課題を見出すことにつながった。

(1年目幼児教育アドバイザー間での支え合い)

1年目幼児教育アドバイザー間においては、様々な研修、講習の場において論議・意見交換を深めていく中で、自分とは違う視点や捉え方・考え方に気付いたり、自らの保育観・教育観を自覚したりすることができた。

○力量のマネジメント



幼児教育アドバイザーとしての視点やポイントを意識しながら実践を積み重ねることが、力量となる。(力量発揮のためのPDCAサイクル)

○最後に～学びと経験を全体の力に～

幼児教育アドバイザーとして、まだまだ課題も多いが、仲間と協働し学んできた中で「それぞれの持ち味を発揮し、互いの良さを認め合った」経験を活かしながら、奈良市の教育・保育において子供一人一人の育ちを保障するために、次のことが各園で実践されなければならない。

- ・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設ける。
- ・実践者（保育者）の保育をよく観察し、保育者の願いや意図を理解して、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。
- ・保育者自身が気づき学べるような助言・指導をし、一緒に検討する。

つまりこれは、幼児教育アドバイザーに求められる役割そのものである。これらが園において実現されるためにも、実践者にとっての人的環境である幼児教育アドバイザー自身が「自ら前へ踏み出す力」を付け、現場で共に支え合い、育ち合い、今後も一人一人が幼児教育アドバイザーとして、そして、奈良市の乳幼児教育を支える一員として、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」に努めたい。

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。

（1）研究論文概要

各2年目幼児教育アドバイザーが作成した研究内容の概要を次に記す。

★こども園副園長幼児教育アドバイザーの研究論文（研究論文1概要）

研究テーマについて本園の職員を対象に、保育実践後のカンファレンスの言語記録をもとに幼児教育アドバイザーとしての進行・統括を行う役割について分析した。

ファシリテーターとメンターの役割を使い分けることで、学びを共有するための効果について検証するとともに、学びの共有に効果的な保育カンファレンスの方法と工夫について検証した。研究の結果、明日の保育につなげる園内研究会にしていくための方法や、参加者との対等な関係性を重視した進行や対話の重要性などを明らかにした。

★保育所副園長幼児教育アドバイザーの研究論文（研究論文2概要）

本園における現状、課題を解決する為に、園内の4歳児を対象に子どもたちの現状分析を行うとともに、子供に適切な運動遊びについて文献で示し、0歳から6歳までの大きな枠の中で、共通意識をもって継続して取り組めるカリキュラムが必要であることを明らかにし、「0歳から6歳までの運動遊び計画」を立案することを目的に研究を行った。

★幼稚園副園長幼児教育アドバイザーの研究論文（研究論文3概要）

保育カンファレンスを行う際の自らの課題から、園内外でのカンファレンスにおいて様々なファシリテートの方法を用いて、保育の質の向上や学びにつなげるためのファシリテーターの役割とその具体的な方法を検討し、保育カンファレンスの在り方について研究を行った。カンファレンスでの言語記録、分析を行い、新たな課題や今後の目標を明確化し、自らの幼児教育アドバイザーとしての資質向上につなげた。

★保育所副園長幼児教育アドバイザーの研究論文（研究論文4概要）

本園の保育実践の課題について園内において協議を行い、環境や主体ということについて改めて着目点を確認しあった中でカンファレンスを実施し、本研究を進めてきた。

カンファレンスの方法の工夫により得た気づきから、実践に導き、子供の主体性について検証していく中で、保育者集団作りにおけるカンファレンスの有効性を見出し、職員間の意欲向上につなげた。

概 要

本研究の目的は、奈良市が位置付ける「幼児教育アドバイザー」としての役割を検討することである。本研究では、自園の保育者を対象に、保育実践終了後のカンファレンスの言語記録を取り、幼児教育アドバイザーとしての進行・統括を行う役割について分析した。

キーワード：幼児教育アドバイザー、ファシリテーター、メンター、カンファレンス

奈良市では平成27年度に「幼児教育アドバイザーの育成プログラム」を開発し、質の高い幼児教育をめざして人材育成に取り組んでいる。今年度、筆者が幼児教育アドバイザーの一人として、研修を通して自己課題を明確にし、その改善を図る必要がある。その第一歩として、幼児教育アドバイザーに求められる「必要な資質・能力」の一つにあたる、「カンファレンスの進行・統括」という役割を考えた時、次の課題がある。

その一つに、カンファレンスの進行役として、意見の引き出し役に徹しすぎると、会話の方向性を焦点化しにくいということ。二つ目に、会話の方向性を焦点化しよう意識しすぎると、進行役である自身が発言しすぎてしまうということである。カンファレンスの進行役として、ファシリテーターとしての役割がある。ファシリテーターは個人に限らず、グループ全体に目を向け、お互いの発言の中から気づきを促す役割を担う。カンファレンスを行う上で、互いに気づきや考えを忌憚なく出し合える関係が必要であり、年齢や立場に関係なく、対等な関係で語り合えることが重要である。また、単なる談話にとどまらないよう、進行役は、意見を取りまとめたり、気づきがうまれるようにしたりしながら、統括する力も必要であると考ええる。もう一方で、メンターとしての役割も必要であると考ええる。メンターとは、情報提供などによる支援や目標達成のための励ましの役割を持つ者のこと、メンターの役割を担い、指針を提示していくことは、多様な解決策からより有効な解決策を選択する場合に重要な羅針盤になるように、「進行・統括」の役割を果たすためには、話の論点を焦点化し、実践の改善の可能性を探ることも重要になる。

そこで、本研究は、幼児教育アドバイザーとして、保育カンファレンスの進行・統括を行う中で、「ファシリテーター」と「メンター」としての役割を使い分けることで、学びを共有するための効果を生み出すことができるかどうかを検証する。まず、自園の保育実践をもとに、カンファレンスを行い、具体的な言語記録から幼児教育アドバイザーとしての司会進行役を行うにあたり、どのような役割ができるか。また、カンファレンス参加者が学びを共有するためにどのような方法を工夫することができるかについて明らかにした。

研究の結果、(1) ファシリテーターとメンターを使い分けた幼児教育アドバイザーの役割について、ファシリテーターは、「理解者」「雰囲気づくり」「きっかけづくり」「進行」「統括」「調整」「発言の対等性を保つ(中立的立場)」「促進」「良さを見出す」、メンターは、「方向付け」「情報提供」「提案」「認める」といった役割の要因が明らかとなった。(2) 学びの共有に効果的な保育カンファレンスの方法と工夫においては、ホワイトボードを活用し、視覚的な情報共有を行うことで意見を引き出しやすくなることや、共通の視点で参観することで同じ場面を見られない状況でも深い学び合いが可能となった。また、進行においては、参加者の協働性・対等性を重視することや、参加者の研修に向かう積極性、対話により幼児理解を深めることができるということが明らかとなった。

<目次>

I. はじめに

II. 研究の方法

筆者が幼児教育アドバイザーとしてファシリテーターとメンターの役割を使い分けた4回の自園のカンファレンスにおいて交わされた参加者の言語記録を取り、事例分析を行った。

<自園のカンファレンスの方法>

1) 園の概況

平成29年度のクラス数及び園児数
3歳児2クラス 50名
4歳児2クラス 54名
5歳児2クラス 54名
計 158名

2) 研究対象者

3歳児担任2名・3歳児フリー1名
4歳児担任2名
5歳児担任2名・子育て支援員1名
計8名

3) 方法

・自園の保育実践をもとにカンファレンスを行い、具体的な言語記録から検討した。

4) 事例の日程

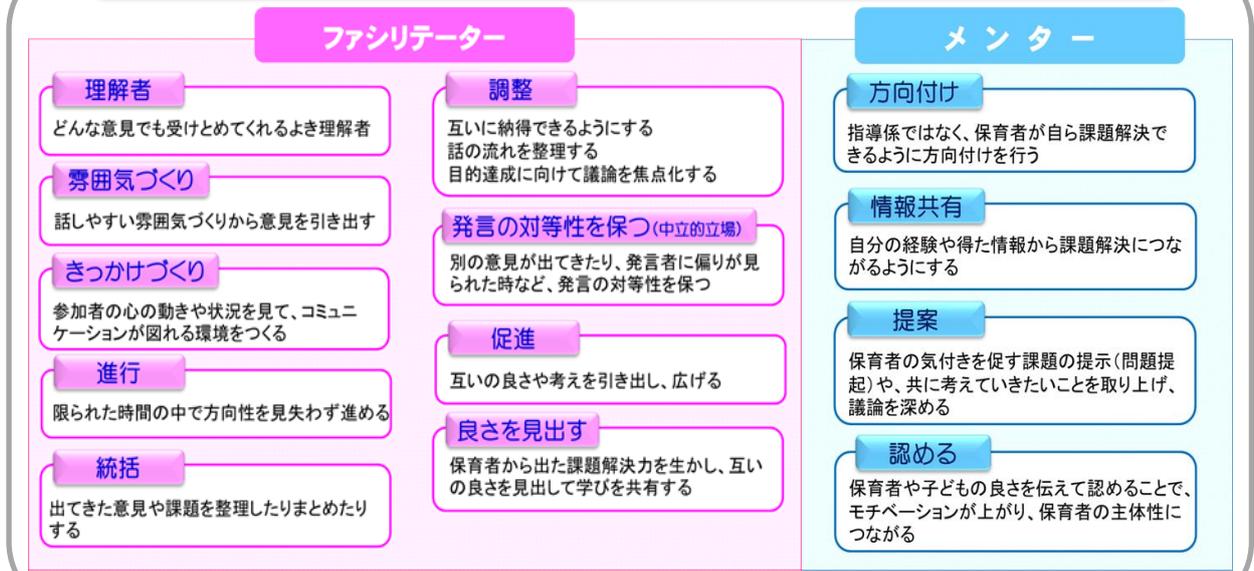
事例1：保育実践後の振り返り
【No.1】 9月15日 運動会の振り返り
事例2：保育実践後の振り返り
【No.2】 9月27日 運動会の振り返り
事例3：園内研究会(3歳児公開保育)
【No.3変身ごっこ】 10月20日 園内研究会
【No.4ドングリ】 10月20日 園内研究会
【No.5遊びまとめ】 10月20日 園内研究会
事例4：園内研究会(5歳児公開保育)
【No.6何の虫?】 11月27日 園内研究会
【No.7ダンス他】 11月27日 園内研究会
【No.8ラーメン屋】 11月27日 園内研究会

III. 結果と考察

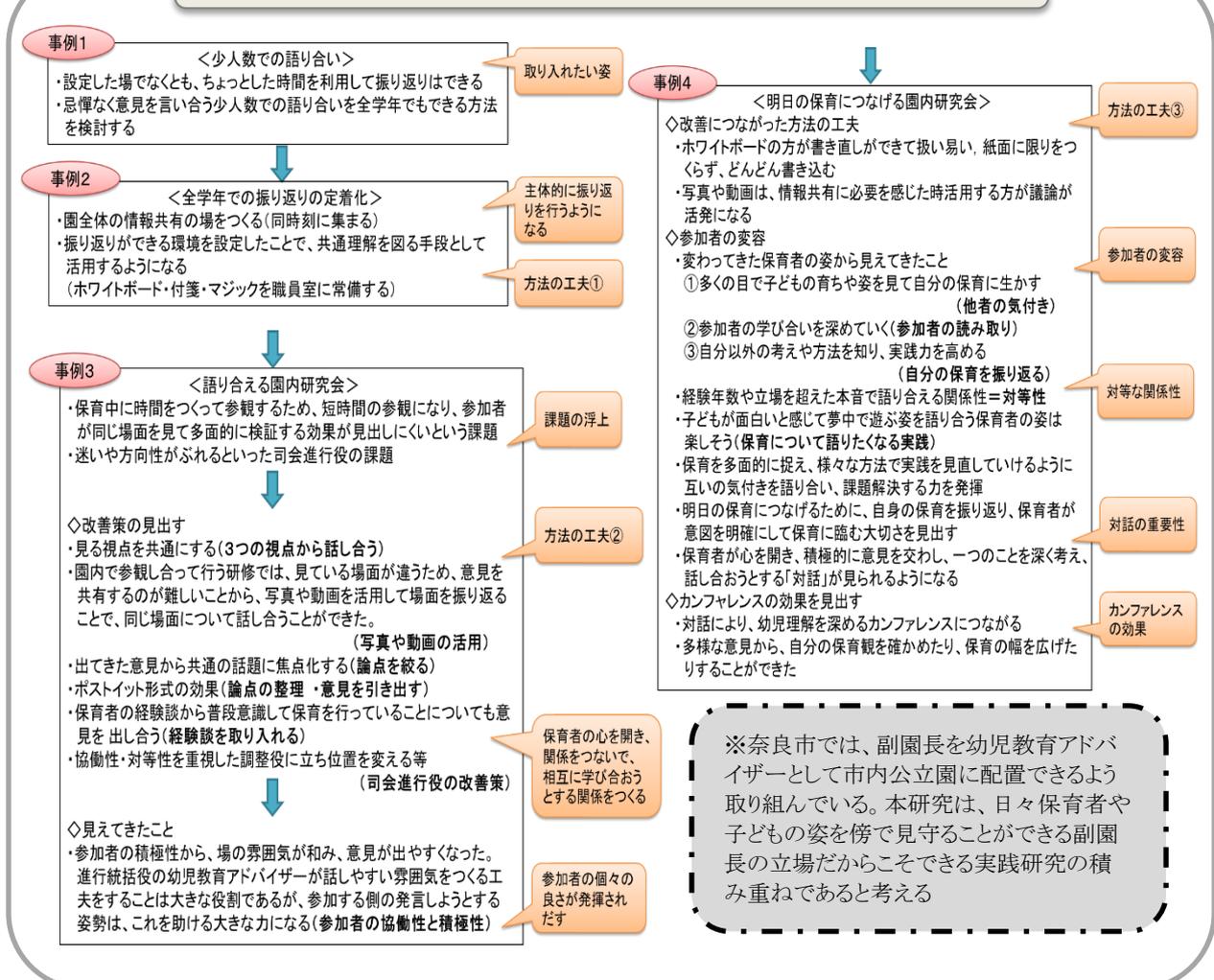
研究論文(44頁)より、研究の結果を以下の2点にまとめる。

引用文献

(1) 「ファシリテーター」と「メンター」を使い分けた幼児教育アドバイザーの役割



(2) 学びの共有に効果的な保育カンファレンスの方法と工夫



運動領域のカリキュラム作成

～4 歳児の実態から～

市立保育所副園長

【はじめに】

文部科学省の幼児期運動指針（2012）では、幼児にとって体を動かして遊ぶ機会が減少することは、この時期にとって必要な多様な動きの獲得や体力・運動能力によくない影響を及ぼすだけでなく、意欲や気力の減弱、対人関係などのコミュニケーションをうまく構築できないなど、子どもの心の発達にも重大な影響を及ぼすことになりかねないとも指摘されている。また、生涯にわたって必要な多くの運動の基となる多様な動きを幅広く獲得する大切な時期であり、動きの獲得には「動きの多様化」と、「動きの洗練化」の二つの方向性があると示している。

本園では、運動遊び、生活に即した体づくりを保育の中に意識して取り入れてきた。友達や異年齢児との遊びや様子に刺激を受けて意欲的にかかわり、遊びを発展させていく場面が見られるようになった。また、遊ぶ際の身のこなし方が少しずつうまくなってきている。しかし、自分の気持ちがうまく伝えられない、相手との距離感がわからずトラブルになる、転倒した際に手が出ず怪我をするなどの状況は、子どもの心と体の両面にわたる課題でした。また、保育者の異動などにより、乳幼児の心の育成と体づくりに取り組む保育者の意識を共有することが難しくなっているのが現状である。

保育者が子ども達の課題を共有し、子どもたちの発達に沿った計画性のある保育実践ができるような、0 歳から 6 歳までの大きな枠の中で共通意識をもって継続して取り組めるカリキュラムが必要である（田中、2013）。そこで本研究は、子ども達の現状分析を行い、子ども達のしなやかな体と豊か

な心を育てる 6 年間の運動遊びの保育計画を立案することを目的とした。

【研究方法】

1. 4 歳児の運動に関する現状

1) 運動能力測定

- (1) 期間：平成 29 年 9 月～10 月
- (2) 対象年齢：4 歳児 43 名
- (3) 測定項目：MKS 幼児運動能力検査の測定項目から、25m 走、テニスボール投げ、立ち幅跳び、両足連続跳び越し
- (4) 計測方法：杉原ら（2014）に準じて行った。

2) 保育実践の記録

振り返りの中で、「展開したあそび」「子どもの姿・育ち」「考察・反省・次への手立て」の 4 項目を記録した。

2. 運動遊び計画の立案方法

1) 未満児に関して重点とすること

- (1) 運動発達の方向性に応じる
頭から脚へ、中心から（肩）から抹消（指先）へという発達の方向性。
- (2) 自ら体を動かそうとする意欲を育てる
保育所保育指針（2017）の「乳児保育・1 歳以上 3 歳未満児の保育に関わるねらいに関わるねらい及び内容」。

2) 3 歳児以上児に関して重点とすること

- (1) 運動コントロール能力を高めること
運動パターン「体のバランスをとる動き」「体を移動する動き」「用具などを操作する動き」とそのバリエーションを豊かにしていくこと。
- (2) 自ら体を動かそうとする意欲を育てる
保育所保育指針（2017）の「3 歳以上児の保育に関するねらい及び内容」。

【結果と考察】

1. 4 歳児の運動能力測定

運動能力検査は、一人ひとりの子どもの

測定記録を月齢や性別の相違をなくして比較できるように5段階で評定点を算出できるようになっている。子どもの運動能力の現状が明らかになることにより子どもの運動能力に関心をもつようになり園の活動の中で意識的に運動遊びを取り入れるようになる。測定はカリキュラムの成果を次に生かすため、春と夏の2回測定することが望ましいこと、また、本園の特徴として運動の基礎である「走る」という移動運動にさらに力を入れるカリキュラムが必要であるということが分かった。

2. 保育実践の記録

子どもが遊びに取り組む姿から経験していることを、記録にとり振り返りを通して子ども達の興味や関心に基づいた自発的なあそびが重要であること、必要な運動を多様な遊びとして経験させ、子どもたちの心身の発達を促すように十分配慮して、楽しく遊べる工夫をしていく必要性があることを再認識することができた。

3. 0歳から6歳までの運動遊びの保育計画

運動能力測定と保育実践の振り返りを実施した4歳児の現状から考察し、本園では、運動の基本として0歳児から多様な「移動運動」を体験することが重要であると考え

られる。そこで、0歳から6歳までの運動遊びの保育計画を立案した(表1)。多様な動作を繰り返し経験できるように意図的にそして計画的に組み立てている。保育計画を可視化して見直すことで他学年・クラスの保育の内容を、全職員の認識を共有化し運動遊びの内容の充実にもつながっていく。

トレーニングすればよいということではなく、この時期にふさわしい経験は、様々な動きを幅広く経験できる「遊び」である。(東京都教育委員会、2012)。また多様な動作の経験は生活や遊びの中で展開されていくことで、何事にも意欲的に取り組む態度を養い、しなやかな体と豊かな心の育ちを促すことにもつながると考える。

【主な文献】

- 丸山美和子(2016)リズム運動と子どもの発達。かもがわ出版。
 杉原隆・河邊貴子(2014)幼児期における運動発達と運動遊びの指導～遊びの中で子どもは育つ～ミネルヴァ書房。9-45。
 田中達也(2012)幼児期における保育者の役割—保育内容「健康」の実践—。仏教大学教育学部学会紀要 第11号。105。

2017年度 運動計画	3歳児	4歳児	5歳児
体のバランスをとる動き 渡る、浮く、もぐる 座る、立つ、立ち上がる 転がる、回る、逆さまになる ぶらさがる	・平均台(一人歩き) ・縄の上を歩く ・フープ(ロケット) ・鉄棒(ぶたのまるやき)	・平均台(手をつないで二人歩き) ・うまっこ、もぐりっこ ・マット(ゆりかご) ・鉄棒(ぶたのまるやき、前回り)	・平均台(登り歩き) ・うまっこ、もぐりっこ ・マット(ゆりかご) ・鉄棒(前回り、逆上がり)
体を移動する動き 登る、よじ登る、下りる、滑る 歩く、走る、跳ぶ 這う よける、かわす、通がる、くぐる くぐり抜ける	・ターザンロープ、巧輪台(登る、ジャンプ) ・はしご渡り、フープ(フープの中に書物、フープでジャンプ)、つま先立ち歩き ・アシカ、ワニごっこ ・ボールころかし	・ターザンロープ、登り棒、はしご渡り ・フープでジャンプ、つま先立ち歩き ・小人(しゃがんでよちよち歩き)、鬼ごっこ ・アシカ、ワニごっこ、雑巾がけ ・フープ(フープくぐり、くぐり抜け)、キャタビラー	・ターザンロープ、登り棒、はしご渡り ・フープでジャンプ、つま先立ち歩き ・小人(しゃがんでよちよち歩き)、鬼ごっこ ・アシカ、ワニごっこ、雑巾がけ ・フープ(フープくぐり、くぐり抜け)、キャタビラー
用具などを操作する動き 運ぶ、持つ、上げる、つかむ 乗る、こく 投げやる、捕る、投げ入れる、あてる、ぶつける 転がす、蹴る 押す、引く、引っ張る	・しっぽとり、引っ越しごっこ(おとさないように) ・三輪車(ぶつからないように) ・ボールキャッチ・的当て、玉入れ(背負い) ・ボーリング、ボール蹴り、転がし落とし ・マット(雑巾、引き、人運び)	・しっぽとり、引っ越しごっこ(おとさないように) ・三輪車(園庭を周遊、2人乗り) ・ボールキャッチ・的当て、玉入れ ・ボーリング、ボール蹴り、転がし落とし ・マット(雑巾、引き、人運び)	・引っ越しごっこ(おとさないように、慎重に) ・三輪車(園庭を周遊、2人乗り) ・ボールキャッチ・的当て、玉入れ ・ワニやウツキ、ボール蹴り、転がし落とし ・マット(雑巾、引き、人運び)
リズムに合わせる	・長縄(ハビ)を跳びこえる ・体操 ・マラソン	・大縄跳び(走り抜け、大波小波) ・体操 ・マラソン	・大縄跳び(走り抜け、大波小波)、縄跳び ・体操 ・マラソン
リズム運動	・ワニ、どんぐり、うま、かめ、キリン、うさぎ、メガネ、トンボ、即時反応	・ワニ、どんぐり、うま、かめ、キリン、うさぎ、メガネ、トンボ、即時反応、あひる、ブリッジ、自転車こぎ、そり	・ワニ、どんぐり、うま、かめ、キリン、うさぎ、メガネ、トンボ、即時反応、あひる、ブリッジ、自転車こぎ、そり
集団遊び	・鬼ごっこ、しっぽとり ・かけっこ ・ころかしドッチ	・鬼ごっこ(色鬼、手つなぎ鬼、水鬼、鳥鬼、しっぽとり) ・リレー ・ドッチボール	・鬼ごっこ(色鬼、手つなぎ鬼、水鬼、鳥鬼、高鬼、影のみ) ・リレー ・ドッチボール、サッカー

表1 3歳以上児の運動遊びの保育計画

保育カンファレンスの在り方について ～ファシリテーターの役割や方法～

市立幼稚園副園長

はじめに

筆者は、保育カンファレンスを行う中でファシリテーターとして参加者の意見から共通する「課題」を見つけ、参加者の明日の保育に活かせる「何か」につなげていくことが困難であり、様々な意見を引き出したり、出てきた意見をまとめたりすることが日々難しいと感じている。その現状を振り返り、ファシリテーターは進行・統括することばかりを意識しすぎないで、参加者の一員になることも試みることでより良い保育カンファレンスの成果が得られるのではないかと考え、参加者たちの保育の質の向上につながる学びになるためのファシリテーターの役割とともにその具体的な方法を検討することを目的とした。

研究方法

保育カンファレンスにおいて3通りのファシリテートの方法を用いた事例を検討する。

1. 園内保育カンファレンス

1) 参加者

園長 副園長(ファシリテーター役)

5歳児担任 2名

4歳児担任 2名

2) ファシリテートの方法

方法①：担任たちからの思いを引き出すために、ファシリテーター役として同じ立場になることを心がける。

方法②：①と同様、ファシリテーター役を務めるが、協議の視点だけ伝え、保育者同士でざっくばらんに話すようにする。

2. 園外保育カンファレンス

1) 参加者

実践保育担任 2名 副園長 2名(ファ

シリテーター役・記録)

1歳児担任 6名

2) ファシリテートの方法

方法③：保育カンファレンス参加者が、自身の保育に活かしていけるような学びを導きだすことを重視する。

結果と考察

1. ファシリテートの方法①の事例(園内保育カンファレンス)

日々の遊びや運動会に向けての話は、保育終了後に担任同士がよく話し合っているが、課題は出るものの解決につながる具体的な話し合いには行きついていなかった。保育者全員で共通理解し、園全体で取り組んでいきたいと考え、保育カンファレンスの時間を設けた。

・テーマ

保育の振り返りと今後の保育について
<考察>

今回の保育カンファレンスでは、最初に協議の視点を細かく伝えたことで、保育者たちは視点に沿って話すことができた。ファシリテーター役が「課題について何か思っている事はないか」と一言切り出したことで、一人の先生が課題についての具体的な悩みを出し始め、そこから他の保育者からも意見が出るようになった。筆者も同じ立場になり、他の保育者から発言できるよう努めたことで、話しやすい雰囲気になり、参加者全員が同じ立場になり積極的に思いを出せるようになった。しかし、保育カンファレンスの様子を記録し表記すると、若年保育者である先生の発言がほとんどなく、思いを引き出すファシリテーターとしての役不足であったという課題が明らかになった。

2. ファシリテートの方法②の事例（園内）

今回は、園内研に向けて保育を実践する先生を中心にクラスの実態や今後の保育、保育者の思いを出し合い、保育カンファレンスを行うことにした。

・テーマ

保育の振り返りと今後の保育について
＜考察＞

今回は、保育者同士でざっくばらんに話し合いを進めていけるようにと考え、筆者が園内研を行う先生の話に受け答えをただけで、他の保育者に意見を求めるような声かけをしなかったため、参加者と話題を共有することができず、沈黙の時間が多くあった。参加者も「園内研で実践保育をする先生の話し合い」という思いがあったので、聞き役になっていたと思われる。

3. ファシリテートの方法③の事例（自園外）

実践保育を参観後、参加者が事前にポストイットを記入し、活用しながらカンファレンスを行う。ファシリテーター役は、事前にカリキュラムを熟読したり、1歳児担任経験者にアドバイスをもらったりし、テーマについて自分の意見やカンファレンスの段取りをしっかりとっておいた。

・テーマ

保育者同士の連携と子どもの気持ちに寄り添ったかかわりについて
＜考察＞

ファシリテーターである筆者が幼稚園経験者であり、実際の乳児の様子について認識不足であったため、カリキュラムや実際に1歳児担任を経験した保育者の話を基に1歳児の姿や環境構成、援助について自分なりに理解し、カンファレンスの段取りや方向性を考えておいた。しかし、参加者が自身の保育に活かしたいという思いが強く、実践保育について聞きたいという思いから実践保育担任と参加者との1対1の話し合いになってしまった。また、自分な

りの意見を述べながら進めていこうと試みたが、参加者と同じ目線での意見や課題に導いていけず、スムーズに進まなかったり共有できなかったりすることがあり、カンファレンスでの視点と段取りを参加者全員で共有しておく必要性を感じた。ファシリテーター役は、保育カンファレンスを実施する中で参加者全員が自身の保育に活かしていける「学び」を導き出せるように意識しておかなければならないことを改めて感じた。園外での保育カンファレンスは園内とは違い、参加者の日々の保育、思いや課題、幼児の様子などの情報を知らないため、共感したり話題をくみ取ったりすることが難しく、いかに参加者の意見を引き出し進行統括していく力が重要であるということがわかった。

まとめ

本研究では、保育の質の向上につながる学びを導き出せるようなファシリテーターの役割や方法について検討した。

その結果、ファシリテーターは、役割を意識しすぎてかしこまらないように心がけ、参加者と同じ立場になって進めていき、和やかな雰囲気の中で協議できるように努めることが大切であることが明らかになった。またその中で、周りの様子を気を配りながら様々な年齢や経験の異なる参加者すべてが意見を出せるように意識し、全員で話題を共有できるように努め、今後の保育に活かしていけるような学びへと導いていく役割であることも重要であることが明らかになった。そして、最初に保育カンファレンスの流れや目的を参加者全員に伝える等することで、同じ意識で進めていくことも保育カンファレンスを有意義に行う手段であると実感した。

今後、参加者が「今日の保育カンファレンスに参加してよかった」と実感できるよう日々経験や自己研鑽に努め、明らかになった課題について検討していきたい。

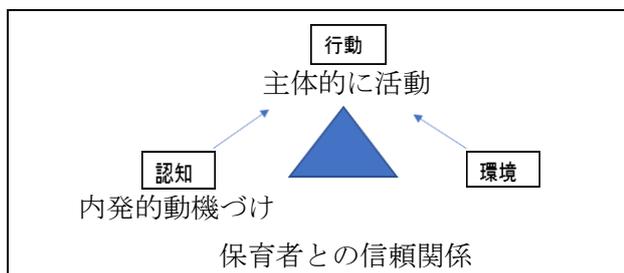
子ども達が主体的な遊びを継続できる環境づくり ～保育カンファレンスの方法の工夫から得た気づきを基に～

市立保育所副園長

【はじめに】

本園の子ども達の日々の園庭での様子から遊びが継続しにくく単発的になっていることを問題とし、全職員で原因を探っていく中で、遊びが継続できないという現象面だけを問題にするのではなく、子ども達の内面を理解し、気持ちに寄り添いながら保育をしてきたらどうか。また、子ども達がこんな遊びがしたい・こんなモノを使ってもっとやってみたいという環境をつくり、どんなふうに遊びを展開させていきたいかと、考えながら子どもと一緒に進めてきたらどうか。子ども達が主体と言いつつも保育者が主体的に保育を進めているのではないか、子どもの力となるかたりかけができていないかなどが問題点として明らかになった。

子ども達が自ら遊びのおもしろさを知り、魅力にひきつけられ、何度も何度も繰り返し試しながら遊ぶためには内発的動機づけを高めていく保育環境と援助が重要である。そこで本研究では、幼児クラスの保育実践からカンファレンスを行い保育者が子ども達の情報を共有し、内発的動機づけを高める保育環境を工夫することで、子どもの主体性が発揮されることを検証する。



【研究の方法】 保育カンファレンス

○第1回目カンファレンス 9月15日

テーマ：「園庭での転がし遊び」

参加者 3歳児担任1名・4歳児担任4名・5歳児担任1名

事務所の全保育者が見やすい場所に置いてある

園庭地図に貼りためていった「転がし遊びの気づきシート」をもとに子どもの姿を出し合っていた。園庭で遊ぶ様子、全クラスの子どもの情報の共有の場になった。転がし遊びは本当に楽しんでいるのか、子ども達がやりたい遊びなのか、保育者が誘うからやるのかという遊びが持続しない原因を深く探っていくみんなへの提案が出された。

○第2回目カンファレンス 10月13日

テーマ：「子ども達が主体となって遊びを進める4歳児の転がし遊び」

参加者 4歳児担任4名

4歳児だけのカンファレンスを設定した。「気づきシート」を出しながら互いに子どもの内面に寄り添った話し合いがじっくりされた。

遊びが持続しないという課題から原因を探り課題を解決していくための積極的な話し合いになっている。

転がし遊びが展開できるように乳児と幼児の園庭の使い方、構成を考える提案が出された。

○第3回目カンファレンス 11月7日 18時～

テーマ：「園庭遊びの場の再構成」

参加者 3歳児・4歳児・5歳児担任 各4名

夕方の時差勤務を終えた保育者は、園庭に出て環境の話しながら場を整えている。全員が揃うのを待ちカンファレンスを始めた。今の子どもの育ちからどんな力をつけるために、どんな遊びの場を作り、どんなものを準備して子ども達と進めていくかを各クラスで話し合っておき、園庭地図に付箋を貼りながら話を進めていった。全員で園庭地図を見てイメージを持ちながら、より環境構成が具体化した話し合いになった。

子ども達の発達にふさわしい環境を展開していくための話し合いになってきている。環境を再構成しながら、本音で話し合える保育者集団作りが

出来てきている。

○第4回目カンファレンス 11月7日 19時～

テーマ：「今日の保育を振り返って」

参加者 3歳児・4歳児・5歳児担任 各4名

第3回目のカンファレンスで終わる予定をしていたが、幼児全クラス職員の気持ちの盛り上がりからミニカンファレンスが良いのではと考え行った。幼児クラスの保育者が全員揃う機会はめったにないので少し狭いくらいの部屋で、特に若い保育者にも声を出してほしいと緊張しない雰囲気づくりに努めた。

子どもの内面を読みとる力がついてきて遊びが持続する環境づくり、子どもへのかたりかけが子ども達の力になる内容がやりとりされている。

○第5回目カンファレンス 12月14日

テーマ：「子ども達が主体となって遊びを進める環境構成」

参加者 4歳児・3歳児・5歳児担任 各4名

子どもの姿・環境・援助の3色の付箋を貼っていく方法で行った。

気づいたことや子どもの姿を書いた付箋を沢山持ち具体的な内容を楽しそうに伝え合っている。子ども達が遊びそのもののおもしろさにひきつけられて、夢中になって遊んでおり、子どもも保育者も楽しそうである。内発的動機づけが高まり、保育者は明日の保育に繋ぐために更にどんな環境と出合わせることが必要なのかと保育者同士のやり取りが活発である。

研究対象園児 平成29年12月現在

3歳2クラス 36名 4歳2クラス 40名

5歳2クラス 36名

カンファレンス対象保育者

3歳児担任4名 4歳児担任4名

5歳児担任4名 子育て支援保育教育士1名

【総合的考察】

子ども達が主体的な遊びを継続できる環境構成と援助を探ってきた結果次の3点が考えられる。

(1) 子ども達が主体的に遊びを継続させていく活

動にふさわしい環境の再構成

(2) 子どもが経験したことを伝える喜び、自尊心が高まる保育者のかたりかけ

(3) カンファレンスでの気づきの共有で資質向上をはかり明日の保育につなぐ

【おわりに】

子ども達が主体的な遊びを継続できる環境づくりを探ってきた。子どもが主体と考えながらも、保育者主導の保育になっていないかと絶えず振り返っていかなくてはいけないことを子ども達から学んだ。保育者があらかじめ整えた環境を用意するのではなく、子ども達と一緒に環境をつくっていくことが大切と考える。

保育の振り返りの継続と、環境の構成を重ねていくことで子ども達の興味関心もどんどん広がり、それに応える保育者の環境構成も深まっていく。子どもも保育者も保育を楽しみ、明日はもっとこんなことがしたいと期待が膨らむ。保育者は、今日の環境に満足することなく、明日、更に子ども達の遊びが深まっていく環境を考えなければならない。

保育者は、様々な経験年数や保育観を持って保育をしている。お互いに保育を学び合うという気持ちはあっても、日々クラスの保育に追われていることが多いのではないかと察する。若い経験年数の少ない保育者には、何気ない疑問や不安をどんどん前に出してもらい、みんなの気づきと学びを保育に変えていくことが大切である。そのためにも園内カンファレンスを有意義に進めて行く力、議論していく力を皆でつけていくことが大切である。今回、環境の再構成を重ねていくことで保育者間で環境や援助について本音で語り合わない子ども達の内面に寄り添った保育が進んでいかないことにも気づくことが出来た。いろんな形のカンファレンスから出てきた気づきを明日からの保育にいかし、保育を高めていく力を皆でつけていくことを今後も課題としていきたい。

(2) 研究論文を通しての成果

4名の2年目以降幼児教育アドバイザーは各自の研究を進める中で、互いに共通した成果を見出した。

①「共に学び合う参加型研修」

- ・研究を進めるにあたり、自園の職員の協力なくしてはできない。研究を通して、園職員が共に学び合う機会となる。
- ・自園での研修がより充実・活性化する。

②「研修による相乗効果」

- ・他者の見方や気づきを知ることで、幼児理解を深め、保育の幅を広げることにつながる。
- ・幼児教育アドバイザーとしての自身の課題が見えたことで、自己改善を図りながら、研究対象者（保育者）と共に学び合うことができる。

③「園全体のコミュニケーション形成」

- ・カンファレンスを通して、職員間に対話が生まれ、保育者は、いろいろな気づきを得ることができる。また、積極的に意見を出すなどの意識の変化が見られるようになった。
- ・子供の性格や発達課題、子供同士の関係性、保育の時期などを踏まえた解釈や議論を通して、自分の中に内在する問題を発見したり、自分の考えを再構築したりすることができる。
- ・同僚同士が学び合うことで、園全体のコミュニケーション形成にもつながる。

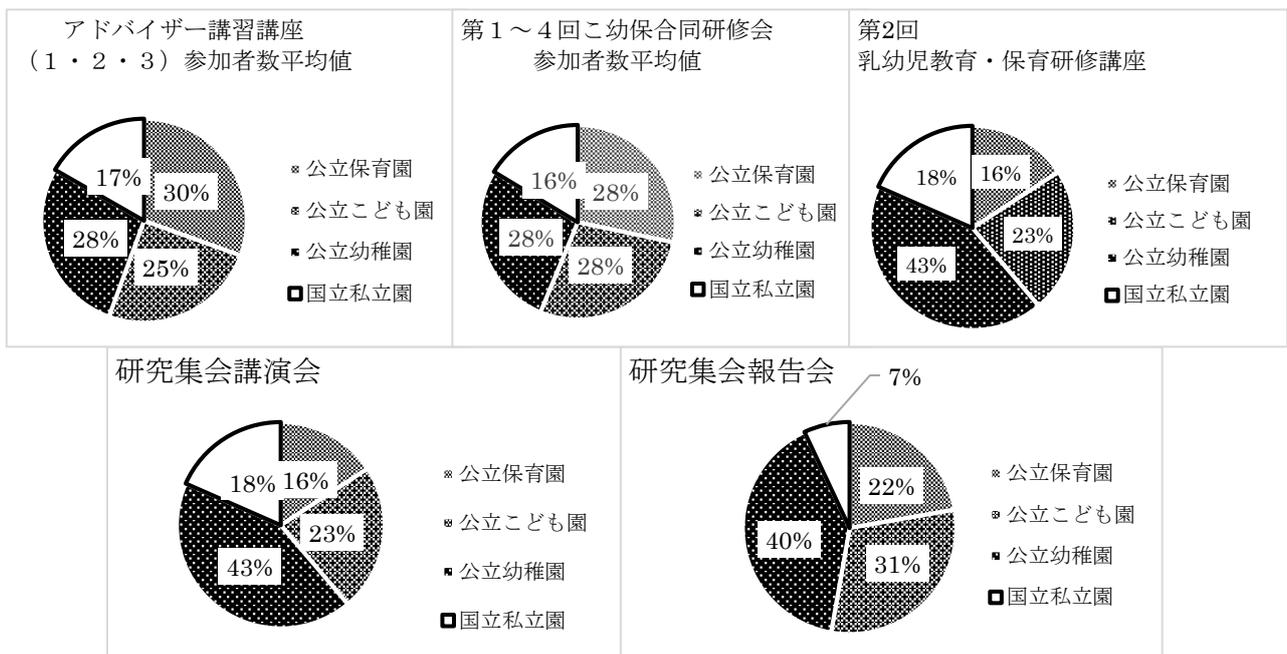
第Ⅲ章 体制構築に向けた実践と展開

1 公私連携

1) 研修

本市においては、実践者（保育者）及び各園の教育・保育の資質向上を目指し、市主催や奈良市立こども園会主催、または各関係団体と連携する中で様々な研修を実施している。これらの研修参加対象者は、市立幼稚園・こども園・保育所に限ることなく研修内容等に応じて国立幼稚園や私立幼稚園・こども園・保育所にも呼びかけ、全市で学び合える体制で進めている。本調査研究においても、今年度より参画型研修の実施により幼児教育アドバイザー講習の受講者拡大を図った。各研修の参加状況より（下図）、国立園、私立園の参加については、各回全体の2割程度の参加率となっている。乳幼児教育・保育研修講座では、参加率としては18%と他の研修と同等ではあるが、夕刻以降の開催ということもあり、国立・私立園職員については70名の参加があった。参加者アンケートでは「夜の研修は、職員全員で共有できるので良い」という意見や、私立園スーパーバイザーより「奈良市私立幼稚園協会との連携」や「研修時間の工夫・保育終了後の研修であれば比較的参加はしやすいこともある」などの助言もあった。実際、研究集会報告会については園行事等もある時期で7%にとどまるなど、研修参加においては開催時期、時間等の影響も一因として考えられる。

このように、私立園等の研修参加者数の大幅な増加につながってはいないが、ほぼ一定の参加率を保ちつつ、さらに幼児教育アドバイザー講習の参画型研修といった研修の機会の増加は、奈良市内で学びの場を広げ、共に学び合うという点で、大きな効果につながった。また、今後に向けての研修体制の検討課題も明確化した。



2) 私立園スーパーバイザーの設置

本調査研究において、本市の同じ就学前教育という幼児教育の場において公私を超えて共に学びあえる研修体制の構築につながるよう、私立園からのスーパーバイザーも配置し、本事業への理解を図る中で職員育成や研修体制について連携方法を探ってきた。

○幼児教育アドバイザー講習【講座8】実践検討会への参加

私立園スーパーバイザーの参加により、市立園と私立園における教育・保育活動や子供の見取りや捉え方など就学前の乳幼児教育における共通点、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カンファレンス等指導助言の方法について、共有、確認の機会となった。

- ・平成29年12月18日（月）奈良市立伏見保育園
- ・平成29年12月21日（木）奈良市立春日保育園
（講座内容については第Ⅱ章2の1）【講座8】参照



○私立園（私立スーパーバイザー所属園）訪問

平成29年12月11日（月）

行政職スーパーバイザーが園を訪問し、本年度の事業経過報告及び研修に関する情報提供、意見交換を行う。

（情報提供）

～私立園スーパーバイザー所属 A 幼稚園～

- ・園における研修体制について

幼小連携（相互訪問、ワーキンググループ）

園内研修の実施（講師派遣の利用、園内公開、教務主任による指導助言）

→園内の公開保育でビデオを活用し、研究協議の前にビデオを視聴し、その後研修という体制で進めている。付箋を活用した協議も行ったが、他の先生の意見に惑わせることなく自分の思いが伝えられるので有効であった。それを導くアドバイザーの存在が必要であると感じている。

→公開保育を通して学び合うことが大切であると感じる。それを指導する立場の先生の存在が必要である。（アドバイザーの先生の役割）

～私立園スーパーバイザー所属 B 幼稚園～

- ・日々の保育に関する意見交流の実施について（朝の打ち合わせ時間の活用）

→話をまとめて伝える力を養い、悩みや保育について他の先生からアドバイスを受けられる場になっており、教員の育成につながっていると思っている。

- ・指導、助言を行う役割について

→日常的に保育現場に管理職の先生が関わることで、担任の先生から話を聞かなくても現場の状況を共有でき、若手の先生が必要とする事や学んでほしいことを伝えられるのではと思う。

○私立園スーパーバイザーアンケートの実施

★本事業についての感想・気付き

- ・参加されているアドバイザーの先生方はとても勉強しておられ、力を付けていると思った。
- ・保育カンファレンスは楽しそうで、ますます力量を高めておられるであろうと感心した。この力を園の先生方に伝え広げていくことが次の課題であろうと思う。
- ・公開保育の参観時に、ポイントを記した記録用紙を活用



することは、参観者が同じ視点で保育を見とることができ、後の研究保育も深まるので有効であると感じた。

★本事業において、私立園職員が参加できる体制への工夫

- ・奈良市私立幼稚園協会との連携
- ・保育終了後の時間帯で参加

★本事業による現場への効果と影響

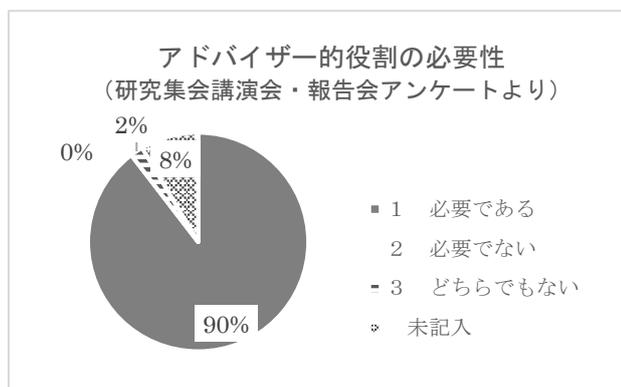
- ・各園で保育カンファレンスをしたり、保育や園児、保護者について話し合ったりするときに、アドバイザーの先生方が研修の成果を踏まえてリードできればと期待している。各園の中核になる先生方が、本事業のために多くの研修をされたことは良いのですが、園をあけることが多くなり、現場の負担が増えたのではと少し心配している。
- ・保育の質の向上につながる。特に若い先生や経験の少ない先生たちが育っていくと思われる。

2 幼児教育アドバイザーの活用に向けて

1) 園におけるアドバイザー的役割の必要性

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。幼児教育推進委員会研究集会講演会・報告会での参加者アンケートより、園におけるアドバイザー的役割の必要性に対する捉えや考えから、今後の幼児教育アドバイザー育成の対象者やその在り方について検討した。

その結果、公私立・園種に関わらず、園の教育・保育の資質向上において、また、実践者（保育者）が教育・保育



実践を進めていく中で、相談できる存在、客観的に助言・評価をする役割として、アドバイザー的役割が必要な存在であると感じていることは明らかであった。(参照：前ページ右下図及び講演会・報告会アンケート(下)より)

～幼児教育推進委員研究集会講演会：平成29年1月16日、

報告会：平成29年度2月16日参加者アンケートより～

★園に保育について相談できる、又はアドバイザー的な役割は必要だと思いますか。(理由)

- ・気軽に固くなく、ちょっとしたことを相談できる役割の先生がいれば、自分の技術面、知識面の促進になると思う。
- ・自分自身の向上、園児の成長のため(私立園)
- ・迷ったり悩んだりした時に助言して下さる人がいることで、保育内容や環境等について、見通しを持っていけると思う。園全体の質の向上にもつながっていく。
- ・自分の保育を評価してくれる存在が必要であるから(私立園)
- ・立場(正規・バイト・パート)や保育観が違う集団の中で…指導する立場のアドバイザー的な役割は必要だと思います。
- ・悩みや困ったときに相談したり前向きに考えられたりすることが必要と思うから。(私立園)
- ・若手保育者の育成、保育の質の向上
- ・若手を育てるためにもぜひ必要。(私立園)・自分自身の保育の幅、子どもの見方が変わり、広がるため
- ・園内にいることで普段の保育や子供の様子もわかってくれているので、相談しやすく、指導助言も受けやすいと思うから
- ・自分だけの考えでは行きづまることもあるから(私立園)
- ・誰もが保育について悩みはあると思うので、担任でない違う目から見た意見をもらえる人はいる(いつものクラスの様子を知る人で)
- ・保育について一人で反省・評価しても主観的になり、行き詰りがちになる。上司や同僚から客観的にアドバイスをもらったり、多様な意見を聞いた方が視野が広がり、選択肢が増え、保育の質が高まると思う。
- ・一人では見えにくい姿もいろいろ人の意見を聞けることは保育者や子供の育ちにつながる。
- ・客観的に見た考えが聞きたい。時々、これでいいのか、不安になることもある。
- ・自分自身で見えているものと他から見えるものとに相違がないか確認していく行程は大切な行程ではないかと思います
- ・向上心をもって取り組む中、気付かないところ、いろいろな知識などの助言を欲しい。(私立園)
- ・相談する中で、担任の意図を大切にしながら子供の育ちを考えていける役割、又、それを園全体で共通理解できるようにする役割が必要だと思う。
- ・保育者が前向きに適切な保育が行われる為にも、助言や励まし、認める人が必要であると思う。
- ・身近に気軽に子供のことや保育のことを相談できると日々の保育に心強く臨める。(私立園)
- ・自分を含め、経験が浅い職員が増えている中で、そのような役割の先生がいることで全体の保育の質が向上すると思う
- ・園に沿った細々な悩みなど、先輩の先生の保育をのぞいて学ぶことが難しい現状である中、相談できる存在やアドバイスをしてもらう存在は必要である。
- ・こども園にかかわっていく中で、多様な考えを持つ職員が一つの園の職員として働いていくので必要
- ・正規職員でバランスよく年代がないため、経験不足のまま副園長になっていくので必要である

2) 幼児教育アドバイザーの新たな実践の場

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、次のような研修等においても、研修に参加して動向を把握したり、学びを広げつなげていく役割を果たしたりした。

①公開保育実施園等への園訪問

奈良市立朱雀幼稚園・朱雀保育園合同公開保育・視察講演会、奈良市立青和こども園公開保育にて、幼児教育アドバイザー間で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。

(講座内容については第Ⅱ章2の1)【講座4】園訪問 参照)

②2年目幼児教育アドバイザーの研修会における講話

- ・平成29年6月16日(金)

奈良市幼児教育推進委員会研究部会

「幼児教育アドバイザーの役割について」

- ・平成29年6月20日(火)

副園長研修(奈良市立こども園会)

「カンファレンスの進め方について」

- ・平成29年7月20日(木)

副園長会(奈良市主催)

「事例の読み解きについて副園長としての役割」



③奈良市立こども園カリキュラム改訂研究会議への参加し、本市のカリキュラム改訂の動向の把握する。

(カリキュラム改訂研究会議は学識経験者(アドバイザー)、研究部員、作業部員から構成されており、平成29年3月告示幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針に伴い、「奈良市立こども園カリキュラム」の内容について検討し、改訂作業を進めている。)

- ・平成29年10月23日(月)

内容を「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」に分類し、全てを横につなげて見直す。/文言の見直し、不足部分の追加

- ・平成29年11月17日(金)

乳児：全期における「環境構成」「援助」「遊び」「家庭・地域との連携」を検討

幼児：全期における「環境構成」「援助」「遊び」「小学校との連携」「家庭・地域との連携」等を検討



3)平成27年度、平成28年度幼児教育アドバイザーへのアンケートの実施

平成27年度より幼児教育アドバイザーの育成を始め、現在20名を超える幼児教育アドバイザー(受講修了者)が市内市立幼稚園・こども園・保育所に現職として存在している(現在の職：担任1名、副園長9名、園長5名、その他1名)。これらの幼児教育アド

バイザーに実施したアンケートより、受講年度終了後も所属園において園内研修会の企画運営、カンファレンスの進行方法やその中の助言、カリキュラムとの照らし合わせなど、受講時の経験と学びを意識的に取り入れて活かし、各園の資質向上に向けた取組も行っていることが把握できた。しかし、現職の副園長、または園長という職務における実務の多さなども課題に感じていることも見ることができた。

(アンケートより)

★幼児教育アドバイザー候補者になり、最初に感じたこと

- ・アドバイザーについて勉強不足な点も多く、自分がアドバイスをするという自信もなく、方向性がつかめなかったり、保育園の副園長先生と一緒に取り組むこと、出張回数など、不安要素が多かったです。⇒不安
- ・副園長としての仕事をしながら、アドバイザー受講生として自分にどんな学びが出来るのか、不安しかありませんでした。⇒不安
- ・前年度されていた先生に指導していただいた学びになるような助言を、自身がその立場に立って出来るだろうか。また、何をしていくのかがすぐには分からず不安を抱えていた。⇒不安
- ・前年度の幼児教育アドバイザーの方が、他園での指導をしたり、研究集会で取り組みを全職員に発表したりと様々な活躍をされているのを見ていたので、実際に自分がその立場になると果たしてできるのかと、とても不安になった。

⇒不安

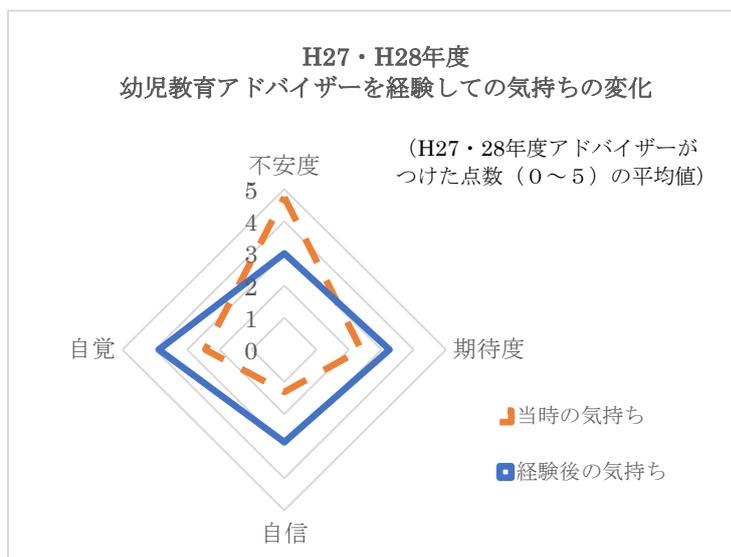
- ・大変緊張し、何をすればよいかつかめず、不安が大きかった。⇒不安
- ・最初はこういったものかわからず、不安であった。自分に務まるか、自信がなかった。⇒不安
- ・私に出来るのかなという不安ばかりだった。⇒不安
- ・講習、育成プログラム内容について理解し自身の資質・向上につなげることができるのか不安な思いが強かった。⇒不安
- ・幼児教育アドバイザーというものが何なのかよくわからなかったもので、初めはあまり実感がありませんでしたが、年間の研修予定を頂いたときに、とても大変な研修なのだ、と不安になったことを覚えています。⇒不安・自覚
- ・責任重大。他に適任者が沢山いるのに、申し訳ない。しかし、アドバイザーになったからには、あんな保育者になりたいと思ってもらえるような実績を積み皆に伝え保育に変えてもらう力にしていきたいと感じた。⇒不安・自覚

自覚

- ・「奈良市立こども園カリキュラム」に基づいた質の高い幼児教育を実施するためにアドバイザーとして取組んでいけるのか不安が大きかった。しかし、受講生として自分自身の資質や能力、専門性を高めていける良い研修の場を与えていただいたのでしっかり学んでいこうと思った。

⇒不安・期待

- ・副園長になった年にアドバ



イザー候補者になり、より荷が重いと感じたが、副園長1年目だからこそ知識や助言を得る機会が多くなるのではと考えを改めた。⇒不安・期待

・いろいろな知識を身に付け、資質向上を図りたい。⇒期待

・カリキュラムを理解し、自分のものにできるように努力したい。⇒期待

★幼児教育アドバイザーとしての経験や学んだことをどのように活かしているか。

●学びを広げていく

28年度に自園の副園長がアドバイザーになったので、アドバイザーとしての役割を意識することや担任に対しての保育現場での指導や助言、カンファレンスの仕方などを指導することができたと思う(現園長職)／カンファレンスの仕方を学んだことを、園内では副園長、また現在、スーパーバイザーとして努める中で、事例研究会や公開保育のカンファレンス時に、担当の副園長に伝えることができる(現園長職)／スーパーバイザーの助言の際に自身の実践を生かして話ができること(現園長職)／副園長会で、事例研修の事例の読み解きについて解説を行う機会をいただいたことで、微力ながら自分達の学んだことを伝えられたと思います／カンファレンスの司会・進行をしながら、記録をしてもらい進行役になっていってもらえるように経験してもらっている／1年目のアドバイザーの先生と共に講座を受講を受講し、お互いに学びを深めていく中で不安に感じている時に見通しが持てるように昨年の様子等を伝えるように心がけてきました。

など

●進行統括や自身の実践において

カンファレンスで司会・進行をしながら意見をまとめ課題を明確化していく／園外の会議や研修で司会や記録をする時に、そのメンバーに対してのまとめ方や時間配分など意識してするようになった／実践研究を推進しまとめる／要領や指針の改訂に向けての国の動きをいち早く幼児教育アドバイザー育成講座で学ぶことができたので、現在行っている奈良市立こども園カリキュラムの改訂の内容に国の動向を取り入れて考えるようにし、学んだ知識を活かすことができた／カンファレンスを進める際に、自分なりに時間の配分を考えるようになった／研究会や会議の企画運営／園で事例を検討するときや園内での研修に経験を活かしている／学んだことを基に、事例研究会や園内学習会、公開保育のカンファレンスにおいて、段取りを組み立て良質な話し合いになるように努めている。

など

●職員への指導、助言

その期ごとの活動が、年齢に応じた活動なのかをより確認しながら、保育指導を心がけるようになった／月案・期間案・日案の作成や、事例の読み解きなどでカリキュラムとの整合性を話し合いながら進めていく／保育者の経験年数や性格などを考慮しながら指導助言していく／月案を見ると「幼児期の終わりまでに育って欲しい姿」の芽生えとなる箇所に気付くことがある／園内研修では、カリキュラムを活用しながら子供の発達をみとることを意識できるように職員へ働きかけられている。

など

●意識を持って対応していること

公開保育・事例研修などで、学んだことを念頭におきながら進行するように意識してきました。反省点が多々あり課題はあります／園で課題に応じた指導、助言。経験年数の少ない先生の指導／カリキュラム、日誌作成などで一人一人に応じた指導や弱点を検索し具体的な策を考え共に寄り添っていく／こども園も幼稚園も保育園もすべての園を同じ奈良市の園として考えるように意識している／保育について、指導助言に満足できていないが、思いを聞くこと共に何を育てたいのかに意識していくことで、発達やその時期として必要なことを考えていくことの大事さを意識して話している。

など



(考察)

不安の理由としては主に、

- ・ 幼児教育アドバイザーとして何をすればいいのかという不安
- ・ 幼児教育アドバイザーの役割への理解からくる不安
(自らがその役割を担えるのか など)

である。本市においては、幼児教育アドバイザーの育成を始め3年目となり、その役割の認識の広がりや定着が感じられる一方、候補者となった者はその役割における責任の重さを感じており、自身の未熟さや経験不足などからくるものであると考えられる。

一方、候補者となった1年目の幼児教育アドバイザーが抱く不安は大きいですが、同時に期待とその役割への自覚も感じていることはアンケートからも読み取れる。また、その不安もスーパーバイザーの支援や、様々な講座受講による知識の習得や活動実習での経験を積み重ねていく中で軽減され、自覚や自信の増加につながっていたことも明らかである。

また、当初不安をもっていたこれらの候補者は、受講終了後は各所属園においてその学びと経験を活かしている。これらの各園での取組を奈良市全体の教育・保育の質を向上につなげていくためにも、今後の幼児教育アドバイザー活動の展開の糸口としていきたい。

第Ⅳ章 総合考察

～「つながる学び」と「つながる支援」の体制構築～

1 成果

本調査研究において得られた成果は次の通りである。

1) 継続的研修体制の定着に向けた取り組みと市内の公私立園等の関係団体との連携 ＜育成を可能とする新たな研修体制への漸進＞

幼児教育アドバイザー講習の編制においては、幼児教育アドバイザーに求められる4つの資質・能力（知識、実習、研修、研究）の要素を抽出すると同時に、この新たに再構築された研修体制においてもこれまでと同様に実践を核にした育成体系としたことで、確実に必要となる力を習得することができた。このことは、これまでの調査研究でも明らかにしていたが、本調査研究においても自園・他園での「実践」を核にした学びがその資質・能力を身につけるため効果があることを実証している。この結果は、再構築した幼児教育アドバイザー講習の体系がこれまでの調査研究の成果を活かし、今後の育成継続においても有効なものであることを明らかにした。また、幼児教育アドバイザー講習の参加者を拡大したことにより、幼児教育アドバイザー育成の講座受講において、将来的に複数年履修型を可能とするシステムの試験的導入につながった。今年度は受講形態の移行期として、次年度につながることが予想される。

＜関係団体との連携拡大＞

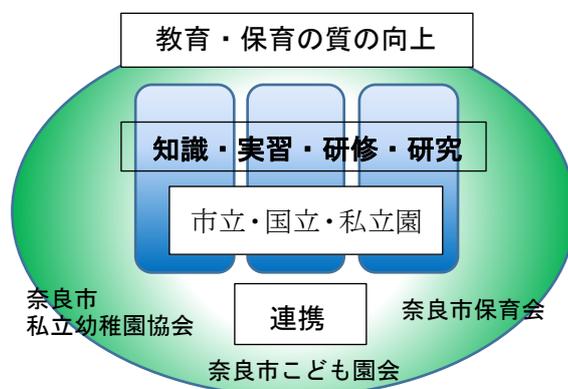
再構築された講習の実施においては、奈良市が行う研修事業や奈良市立こども園会との連携は必要不可欠であった。また、私立園スーパーバイザーの設置における奈良市私立幼稚園協会の協力が、また、国立、私立園の職員の受講対象拡大については、幼児教育アドバイザー育成の取り組みの具体的周知となり、研修体制における関係団体とのさらなる連携を進めていくための土台となった。

2) 幼稚園・こども園・保育所による幼児教育の質向上と共通化

＜幼児教育アドバイザー講習受講者拡大による効果＞

幼児教育アドバイザー講習の受講者拡大は、参加可能な研修の機会の増加、学び続けるための機会及び学びと実践を深めるための再確認の場となったという点で、奈良市内で学びの場を広げ、学びを確立することができた。また、1年目と2年目幼児教育アドバイザーや幼児教育アドバイザー講習受講者拡大に伴うその他の受講者、園内・園外での研修を共にする実践者（保育者）が、各講座や活動実習などにおいて同じ学びの場で知識を習得し、教育・保育の実践内容について研修を行い、協議を深めていくことで、公私及び園種を超えて幼稚園・こども園・保育所における乳幼児教育・保育の質の向上及び教育・保育の在り方の共通化を図ることにもつながった。

つまり、公私における人材育成及び市内全域でのより一層の乳幼児教育の質の向上を目指した取り組みへの道筋となった。



3) 幼稚園教育要領等の改訂を踏まえた学びと実践につながるマネジメント力の向上

<幼児教育アドバイザーの成長過程におけるPDCAサイクルへの気付き>

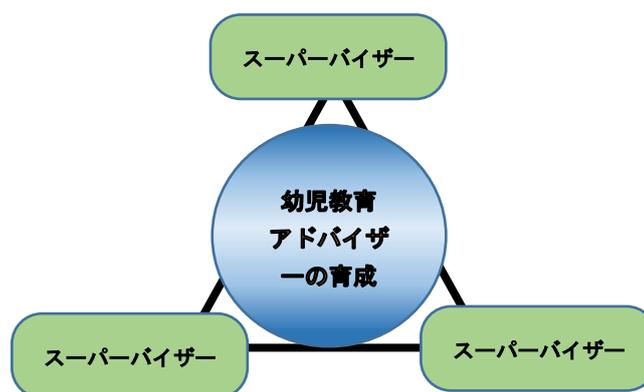
改訂幼稚園教育要領等の理解と共に、「奈良市立こども園カリキュラム」の内容検討に向けた本市の今後の方向性を見据えて、1年目・2年目以降幼児教育アドバイザー受講者は研修を企画、運営したり、自園・他園の研修で意識的に学びを広げながら進行・統括や指導・助言を行ったりしてきた。また、幼児教育アドバイザーとしての個々の課題を、その取組と役割を振り返る中で明確にし、各所属園における研修体制、実践者（保育者）の保育実践などをより充実した教育・保育実践につなげるための学びの場として提供してきた。さらに、1年目幼児教育アドバイザーは、その役割を自ら実践、評価、改善し、さらなる実践につなげていくため、自らをマネジメントしていくことの必要性にも気付き「力量発揮のためのPDCAサイクル」として実践研究にもまとめた。

4) 幼児教育アドバイザーの実践力を高めるスーパーバイザーの役割の明確化

<スーパーバイザー間をつなぎ、幼児教育アドバイザーを支える体制の確立と強化>

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、現職副園長である1年目幼児教育アドバイザー受講生は、幼児教育アドバイザーという役割の責任や重さを感じ、自身の未熟さや経験不足などから、不安を感じていた。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、そ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生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である。今年度は、本調査研究において支援体制の定着と

役割を強化を図るため、各スーパーバイザーの立場で幼児教育アドバイザーの成長・課題等を把握しながら支援を行い、役割を明確にしなが
ら育成に尽力した。「スーパーバイザー会議」は、その育成状況の道筋をスーパーバイザー間で共有し、自信と自覚に導くための適確な評価につなげ、幼児教育アドバイザーの育成における支援体制の強化と確立につながった。



2 まとめ ～課題と展望～

●幼児教育アドバイザー育成の継続及び研修体制構築

幼児教育アドバイザー講習の再構築により受講者の負担軽減の道筋を立てて実施した一方で、履修型の体制においては試験的導入ということもあり、今年度の受講者に対して複数年履修への周知が十分でなかったことや、幼児教育アドバイザー受講者本人の意欲や責任感が高く、講習が開催されること＝受講するという意識から、結局1年で講座を修了していくこととなった。そこで、次年度以降に1年目幼児教育アドバイザーとなりうる市立副園長の多くが本講習の一部を受講している実情を踏まえた複数年履修を可能とする体制の在り方を探っていく必要がある。

また、幼児教育アドバイザー育成を事業終了後も持続可能にし、なおかつ、より実践の中で効率よく習得できる研修体制に整えるにあたり、スーパーバイザーによる支援体制とともに市内各協力団体との協働においてはさらなる連携強化を進め講座における具体的方法・内容とともに、新たな連携の在り方について検討していきたい。

●幼児教育アドバイザー活動の充実と活用

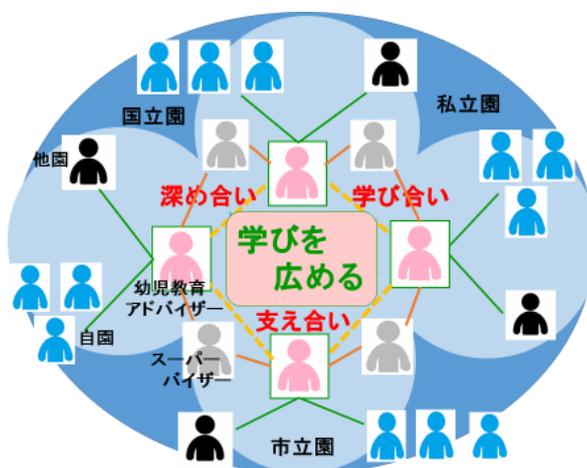
平成27年度より、現在20名の幼児教育アドバイザー(受講修了者)が育成されてきた。各幼児教育アドバイザーは、学びと経験を活かして各園の実践において、職員の育成、教育・保育の向上への取組を行っていることが明らかとなった。しかし、その幼児教育アドバイザーは現職の副園長、または園長という職務における実務も多く、充実に向けた取り組みへの様々な課題(職員育成、園内の研修開催の在り方など)も感じている。

今年度は、講座に位置付けた活動実習の他、幼児教育アドバイザー受講生を中心に研修での講話、公開保育等への園訪問なども行い、その活躍の場を広げてきたが、次年度は、それらを継続、定着させることに加えて、各園での教育・保育力の向上を目指し、幼児教育アドバイザーの実践力の促進と園内研修等の充実につながる記録等の方法を検討していく。また、27年度、28年度、そして29年度の幼児教育アドバイザーの各園での取組及と効果

も記録等を通して明かにし、さらなる奈良市の幼児教育の資質向上を支える力としていきたい。

●私立園との連携における共に学び合う研修体制の確立

「幼児教育アドバイザー」の役割への理解は、市立幼稚園・こども園・保育所において広く認知されるようになった。私立幼稚園・こども園・保育所等においては、今年度スーパーバイザーを私立園から配置したことや参画型研修体制導入による幼児教育アドバイザー講習への私立園職員の参加によって、公私立で共に学び合う研修機会の増加と本事業の取組の具体的周知へのきっかけとなっている。しかし、まだまだその認知や役割への理解は一部にとどまっている。また、教育・保育の質の向上においては、公私・園種を問わず職員育成や学びの場においてアドバイザー的な役割は必要である。そこで、引き続き参画型の研修を行い、私立園からのスーパーバイザーの継続配置とさらなる活用をするとともに、私立園職員の幼児教育アドバイザーへ参画ということも検討していき、本市の就学前の乳幼児教育の場として、公私を超えて共に学び合い、深め合いながら、学びを広げることが可能な研修体制を確立していきたい。



奈良市の就学前乳幼児教育
～学びと支援のつながり～

奈良市幼児教育推進委員（スーパーバイザー）

岡澤 哲子

清水 益治

本山 方子

横山 真貴子

西田 明恵

上野 由利子

梅田 明美

辻 久代

西谷 慶子

山中 理恵子

研 究 部 員（幼児教育アドバイザー）

岡田 由美子

檜内 祐子

篠原 百合子

仲島 かおり

中島 良子

鍋谷 理佐子

林 利恵

溝上 賀代

植田 輝

上野 真喜子

南井 弘巳

和田 江利子

【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	高尾 美咲
			田中 典子
			寺町 歩
			宮本 克子
			木村 恵美