

伝える表現力

ポスター リーフレット等

〈工夫〉

- キャッチコピーで
- デザインで

キャッチコピー

- タバコ3ない運動
- 地域に誇れる 地域が誇れる
- ふれあいさつ運動
- 学校教育評価 「親の目 子の目 教師の目」
- 学校の使命 「夢 汗 感動」
- 縮辞
- 備えてなお憂う
- 灯台村塾
- マナーモデル運動
- 小笠の郷育
- 根っこ教育
- 「観の遺言108話」

キャッチコピー発想法

断片知

断片知

総合知

キャッチコピー発想法

「それは私の色だ」

陰陽五行説

黄色は「皇帝」の色

白虎 青龍 朱雀

振り返り

発想を図解に
図解で発想

書くこと

書く事への劣等感

たまに

1988.4~1989.3 浜岡中学校

年間150号~180号

下手だが書きまくる。

「ふんじゃー」 → 「ふんじゃーやらざあ〜」

期	日	授業	担任	学年	科目	時間
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31	31

東陵の雲

北成 久 著
浜岡中学校 教務主任 山田 隆

書く事の劣等感からの解放

(著書)

- (1) 『私の学校経営・校長の通信簿 教職員の高齢改革を目指して』 pp.19-pp.21+ 中学校 全日本中学校長会 平成23年4月30日発行+
- (2) 『今月の物語1 互譲と化した観土・見上げた夜空が・』 pp.68-pp.69+ 『今月の物語1 読者参観のツナギ』 pp.74-pp.75+ Principal 月刊プリンシパル 学事出版株式会社 平成23年11月1日発行+
- (3) 『今月の物語1 2 スポーツと心』 pp.70-pp.71+ 『今月の物語1 2 読者の感性』 pp.74-pp.75+ Principal 月刊プリンシパル 学事出版株式会社 平成23年12月1日発行+
- (4) 『特集 卒業式辞 〔知力と感性〕』 pp.24-pp.25+ Principal 月刊プリンシパル 学事出版株式会社 平成23年3月1日発行+
- (5) 『スポーツと心』 pp.68-pp.69+ 『読者の感性』 pp.130-pp.131+ 『読者参観のツナギ』 pp.142-pp.143+ 心に残る校長通信簿3 学校経営研究会編 学事出版 平成24年6月20日発行+
- (6) 『私の学校経営参集 〔勉勵〕教職員の意識改革をめざして』 pp.144-pp.145+ 月刊教職研 創刊40周年記念 教育開発研究発行 平成23年9月発行+
- (7) 『校長の『勉勵法』』 p.118+ 月刊教職研 教育開発研究発行 平成24年11月発行+
- (8) 『私の座右の2冊』 月刊教職研 教育開発研究発行 平成25年2月発行+
- (9) 職の道首108話 平成26年10月現在 3,300冊を頒布+
- (10) 『既報紙ヤリ戻りびわろ入学式・卒業式に送る校長挨拶』 教育開発研究発行+ (学校) 平成26年12月13日

売れる指導案を目指して

「価値がないから売れないのだ！」

引用・参考文献を入れる

読んでもらえなくては意味がない

捨てられてしまうレポートを書く意味があるのか？

それなら、一瞬でも輝くレポートを書こう！

教務主任レポート

- ◆ 担当校長に叱られるかな？
- ◆ 恐る恐る、提出した・・・
- ◆ 意外や意外・・・「おもしろいねえ〜」

振り返り

自分に分かる分を書け

人と比べるな

さあ～皆さんの時間です

今日の午前・午後で学んだことを1枚の絵にしてください。

- 1 パワーポイントにする 画用紙も可
- 2 最高3枚 出来れば1枚にまとめる
- 3 時間は30分
- 4 3人グループで発表
- 5 代表3名発表

自主性・自律性の確立のために

信頼される学校づくり

- ① 経営責任の明確化
- ② 情報公開
- ③ 外部評価

保護者や地域住民の参画

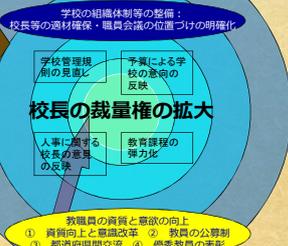
- 学校評議員制度
- 学校運営協議会

教員の評価

- 新しい評価システムの導入
- 公務員制度改革（平成18年度から実施）

指導力不足教員への対応

- 中教審答申「今後の地方教育行政の在り方について」H10.9
- 教育改革国民会議報告 H12.12
- 中教審答申「今後の教員免許制度の在り方について」H14.2



教職員の資質と意欲の向上

- ① 資質向上と意識改革
- ② 教員の公募制
- ③ 都道府県間交流
- ④ 優秀教員の表彰

教育改革国民会議

「組織マネジメント」を導入せよ。

ありがとうございました

皆様にとりまして素晴らしい年であります様に

よいお年をお迎えください

そして、素敵なクリスマスイブを・・・



第3章 三島市幼稚園教諭マネジメント研修

1 企画の趣旨

(1) 三島市の概要

三島市は、静岡県東部にある伊豆半島の中北端に位置しており、平成26年4月現在、人口112,281人、面積は62.13km²である。箱根西麓に位置する三島市は、気候・風土など自然条件に恵まれていることから、市内の各所で縄文・弥生文化の遺跡を見ることができる。平成23年（2011年）4月には市制70周年を迎え、せせらぎと緑と元気あふれる協働のまちづくりを目指している¹。



図1 三島市の位置

三島市の教育スローガンは「豊かで 行き届いた 夢のある教育を実現するまち、三島（3Y・M）」²であり、「これまで取り組んできた環境先進都市・食育先進都市を基礎に、新たに取り組むスマートウェルネスシティとしての特性を活かしながら、「豊かな感性と確かな学力を持つ、心身ともに健康な子どもの育成」とした学校教育の基本理念のもと、一人一人の子どもに、学校と行政、家庭、地域の連携による行き届いた教育」³を目指している。現在、公立幼稚園12園、小学校14校、中学校7校を整備している⁴。

(2) 企画の背景

三島市は平成26年度から幼稚園と保育所の担当部署を「子育て支援課幼保連携推進室」（以下、連携推進室）に統合した。幼稚園担当の指導主事は連携推進室と学校教育課を兼務する形で公立幼稚園教諭を対象とした指導訪問及び各種研修会の企画・運営を行っている。その一環で、将来の管理職育成も視野に入れた「幼稚園教諭マネジメント研修」を年2回開催しているが、幼稚園は義務教育以上に管理職の若年化が予測されており、より即効性のある研修プログラムの開発が求められている。そこで、三島市から現職派遣として静岡大学教職大学院に在籍している院生のアクションリサーチ、また、幼稚園教諭に内定している教育学部4年生のスタートプログラムの一環として、「第2回三島市幼稚園教諭マネジメント研修」プログラムを三島市と教員養成・研修高度化推進センターが共同開発することにした。

（文責：島田桂吾）

¹ 三島市教育委員会『平成26年度 三島の教育』1頁。

² 「Yutakade（豊かで）Yukitodoita（行き届いた）Yumenoaru（夢のある）教育を実現するまち、Mishima（三島）を略称で示したもの。

³ 三島市教育委員会「三島市学校教育振興基本計画5か年行動計画（平成25年度～29年度）」1頁。

⁴ 三島市教育委員会『平成26年度 三島の教育』13頁。

2 研修の概要

(1) 研修の目的

三島市幼稚園教諭マネジメント研修の目的は、「望ましい幼稚園運営のため、また幼稚園教育の充実に向けて、各園の特色を明らかにし、中堅教員としてすべきことを自覚し、教員としての資質向上を図る」ことである。そのためには、今後の展望を描くことができる力量を身につけることが不可欠であると考えた。そこで、研修テーマを「今までの保育を振り返り、今後への展望を描く～中堅幼稚園教諭の資質向上～」と設定した。

(2) 研修の特徴

研修内容は、主に①講義、②ワークとで構成した。講義は、静岡大学教職大学院の教員が行い、幼稚園を法制度の観点から、幼稚園の実践が未来のためにいかに寄与するかを考える視点を提示した。ワークでは、「保育者のためのキャリアデザインシート」を用いて、幼稚園教諭が自己の今までの実践を振り返り、今後の展望を持つことをねらいとした。

(3) 参加者

三島市連携推進室から各幼稚園に研修案内を配布して参加者を募り、13名の幼稚園教諭が参加した。勤務経験年数は2年目から18年目と幅広い層が参加した。

表1 「第2回 三島市幼稚園教諭マネジメント研修」の日程

	時間	内容	担当
1	14:20～14:30	・自己紹介（可能な範囲で）	進行（ファシリテーター）
2	14:30～14:35	開会 全体会①「あいさつ」	子育て支援課幼保連携推進室・学校教育課 望月 裕子 指導主事
3	14:35～14:40	研修の趣旨説明	三島市立山田小学校 本荘 文康
4	14:40～15:10	講義	静岡大学教職大学院 島田 桂吾
5	15:10～15:50	キャリアデザインシート作成 ・作成後、テーブル毎、休憩	進行・時間管理（ファシリテーター） 全体進行（本荘）
6	15:50～16:00	休憩	
7	16:00～16:40	キャリアデザインシート相互発表 ・一人当たり10分（発表・質疑含む）	進行・時間管理（ファシリテーター） 全体進行（本荘）
8	16:40～16:50	振り返りアンケート記入	全体進行・写真撮影（本荘）
9	16:50～17:00	相互発表（一人当たり2分）	進行・時間管理（ファシリテーター）
10	17:00～17:10	全体発表（各テーブル×2分）	発表（ファシリテーター）
11	17:10～17:15	全体会②「指導・講評」、閉会 ・アンケートの回収	三島市立西幼稚園 高橋 啓子 園長 三島市立大場幼稚園 福尾 美幸 園長

（文責：本荘文康、島田桂吾）

3 研修プログラムの概要

(1) 島田桂吾（静岡大学）

「幼稚園の未来をソウゾウする」

【幼稚園の「過去」】

受講者の関心を高めるために、「幼稚園にゆかりのある場所の写真を提示するので、その場所を当てて下さい」というクイズを出した。提示した写真はドイツにあるフレーベル博物館であり、幼稚園の「原点」を感じてもらった。次に、三島市の幼稚園の歴史を検討する中で、小学校令制定の前から幼稚園が存在したことや、太平洋戦争によって一時的に休園に追い込まれたものの、すぐに「青空保育」を行うなど、三島市がいかに幼稚園を大切にしていたかを感じてもらえるように話題を展開した。

【幼稚園の「現在」】

教育基本法と学校教育法の昭和版と平成版を比較することで、幼稚園が戦後 70 年で重要性が増していることを「しくみ」という観点からも確認できることを伝えた。また、こぼれ話として昭和 22 年の学校教育法制定の際に、「幼稚園を学校として位置づけるべきではない」という意見が大半を占める中、ある官僚の努力によって制定されたことが、その後の幼稚園の発展につながったというエピソードを紹介した。

【幼稚園の「未来」】

「2060 年の日本の総人口は何万人になるか？」というクイズを出してグループで予想させ、幼稚園の「未来」を考えるためには「人口減少社会をどう生き抜くか」という視点が重要であることを伝えた。現在の幼児教育改革は上記の点が意識されていることを、第 2 期教育振興基本計画、子ども・子育て支援新制度を事例に説明した。

また、OECD の ECEC (Early Childhood Education and Care) という考え方や、アメリカで行われた「ペリー就学前計画」及びその結果を軸にしながらか幼児教育の投資効果が高いことを示したジェームズ・ヘックマンによる研究成果等を示しながら、①幼児教育改革は世界的な事象であること、②「保育の質保障」がキーワードになっていることを説明した。

【まとめ】

講義のまとめを、ア. 「しくみ」を軸としながらか幼稚園を見ること（幼稚園で大切にしてきたこと、社会環境、国や世界の変化等の全体像を見ることの重要性）、イ. 幼児教育の「質」の向上は幼稚園教諭の「学びの質」であること（学んできたことを通じて、幼稚園教諭として「何ができるようになりたいのか」という「ねらい」を設定し、実践すること）とした。講義の表題にある「ソウゾウ」は、幼稚園教諭が自分自身の成長を「想像」し実践することが子ども達の未来を「創造」することを示すとともに、日本の幼児教育の父とされる倉橋惣三氏の名前「惣三」から、幼児教育の原点を忘れないようにとのメッセージを込めた。

（文責：島田桂吾）

(2) 本荘文康（静岡大学教職大学院生）

「キャリアデザインシート」の作成

ワークでは、筆者が原案を作成した「保育者のためのキャリアデザインシート」を用いた。先に実施した講義内容を踏まえ、幼稚園教諭が自己の今までの実践を振り返り、今後の展望を持つことをねらいとした。

まず、筆者が保育参観をした経験から、保育で大切にしていることを確認した。筆者は、①子どもをきめ細やかにみること、②環境を通して、子どもと関わること、③遊びの奥深さを挙げた。加えて、保育者を取り巻く環境について、特に保育者のやりがい（自己効力感）について考えた。子どもへの適切な対応ができること（保育者の視点）、保育環境や全体状況の把握（保育者の視点+ α ）〔括弧内は筆者による〕の2点が保育者の自己効力感に影響を及ぼすとされている。そこで筆者は、+ α の部分に注目して、ミドルリーダーとして、保育者自身のこれからの成長を見通す必要性があることを述べた。

ワークでは、これからの成長を見通す手段として、「保育者のためのキャリアデザインシート」を用いた。筆者は、教職大学院の講義で別様式の「キャリアデザインシート」（静岡大学教職大学院武井敦史教授による）を作成した。その経験から、筆者自身もこれからの成長を見通す必要性を強く感じたため、本研修において、幼稚園教諭に援用しようと考えた。そこで、様式について、静岡大学教職大学院島田桂吾講師をはじめとする教授・静岡大学教育学部4年生・学術研究員で検討をし、「キャリアデザインシート」を保育者向けの様式に変更した。特に、記述欄を減らすことにより、作成後の相互発表の時間を確保するようにした。構成は、次に示す3つ（過去〔保育者を志した理由〕、現在〔保育者になってから、今までの振り返り〕、未来〔これからの自分〕）である。加えて、過去・現在・未来について、それぞれにタイトルを付けるようにした。

ワークでは、4～5名のグループに分かれ、各グループにファシリテーター（静岡大学4年生、学術研究員）を配置し、全体の進行を筆者が担当して、作成を進めた。「保育者のためのキャリアデザインシート」作成後は、各グループで相互に発表した。その際、先に述べた過去・現在・未来についてのタイトルがどのように変化していったかを切り口とし、発表を進めた。グループの構成は、経験年数が異なるように配慮し、互いの発表を聞く中で、質問をしたり、アドバイスが受けられたりするようにした。その後、各グループでの発表内容について、全体で共有をした。

その後、本研修を通して学んだことを各自で振り返りシートにまとめた。グループ内で相互発表した後の全体発表では、各グループのファシリテーターによって行った。

最後に、指導園長2名による指導・講評を全体に対して行った。ここでは、指導園長自身が、過去にマネジメント研修を受けた際の経験談と、幼児教育の大切さを改めて確認する内容とし、本研修のまとめとして位置付けた。

（文責：本荘文康）

4 管理職育成の視点から見た成果と展望

(1) 「ふり返しシート」の分析

①自由記述

「ふり返しシート」では、以下のような記述が見られた。

○幼稚園のしくみや制度の話は、なかなか聞く機会がないので、とても勉強になりました。学生の時も勉強したのかもしれませんが、驚いたり納得したりすることが多く、この職業に就き、より重く受け止められたのかなと思いました。

○私はまだ 5 年目で知らないことも多くありますが、自園では任される仕事や上の先生の期待も感じます。嬉しくもあり、プレッシャーでもありますが、今日先輩方の話を聞いて、「こうすればいいんだ」と勉強になったり、楽になったりする面もありました。

○自分の今、未来に求められるものを見通したり、他の先生の話をお聴くことで、自分たちの立場（ミドルリーダー）として求められることを再認識することができました。

○過去、現在、未来を改めて文字にしてみて、自分の考えの整理をすることができました。今まで何を学んできたのか、これから何を学んでいきたいのか、自分のやるべきことや目標を見つけることができたような気がします。

○過去、現在、未来どの段階でも、自分が学びたいという意欲をもち、学ぶ姿勢をもち続けていく必要があると改めて思いました。

参加者が記述した言葉から推察できる学びの成果をいくつかまとめてみる。

第 1 に、幼稚園の制度に関する研修内容が新鮮に受け止められた点である。幼稚園教諭の研修は保育技術の力量向上を目指したものが多いため、奉職以降は幼稚園制度について学習する機会はほとんどないようだが、勤務経験を重ねることで幼稚園制度の「重み」を感じられたことは、管理職に求められる制度的視点を習得する契機になると考えられる。

第 2 に、幼稚園教諭としての実践を振り返るとともに、キャリアデザインシートを作成したことで、ミドルリーダーとしての自覚が芽生えた点である。特に、他者や先輩の実践やキャリアデザインの話をお聴くことによって、日頃の仕事を通じて認識しているミドルリーダーとしての自覚がより強化されたことが窺える。

第 3 に、キャリアデザインシートの作成を通じて、これまでの学習歴を確認するとともに、改めて学ぶ意欲が喚起された点である。これは「学び続ける教員像」の育成に寄与することができた証左であると考えられる。

②共起ネットワーク

次に、共起関係によることばネットワークを明らかにするために、Text Mining Studio を用いた。まず、有効サンプル 13 件のテキストデータを概観し、誤字や句読点等を整えた。その上で分かち書き処理を行い、どのような単語が何回出現するかをカウントする単語頻度解析を行った。最も出現頻度の高かったものは、「自分」であり、11 回出現していた。出現頻度数 3 以上の単語について、出現頻度の多い順に整理したものを表 2 に示す。

次に、単語と単語の共起関係を抽出し、有向グラフによって可視化した。その結果は図 2 のようになり、共起関係に 3 つのまとまりがあることが明らかになった。

図 2 における左の 1 つ目のまとまりは、「自分・聞く・知る・大切・振り返る」といった単語群から構成される。これらの語群から、研修の効果として、自分の保育を振り返ることや、他者からの意見を聞くことで、自己理解を深化させることや、自己が大切にしてきたことを再発見するというような「自己肯定感」を高めることができたと推察される。

図 2 における右上のまとまりは、「未来・仕事・学ぶ・必要」といった単語群から構成される。これらの語群から、研修の効果として、未来を見据えた上で幼稚園教諭としての仕事を捉えるというような「未来志向意識」を高めることができたと推察される。

図 2 における右下のまとまりは、「他・立場・思い・大切・子」といった単語群から構成される。これらの語群から、研修の効果として、他者の思いを聴くことで、改めて子どもたちを大切にしたいというような「協働学習意識」を高めることができたと推察される。

表 2. 単語頻度解析 単語頻度表 (頻度 3 以上)

単語	品詞	品詞詳細	頻度
自分	名詞	一般	11
聞く	動詞	自立	7
感じる	動詞	自立	6
先生方	名詞	一般	6
未来	名詞	一般	6
話	名詞	サ変接続	6
キャリアデザ	名詞	一般	5
子ども	名詞	一般	5
先生	名詞	一般	5
他	名詞	一般	5
大切	名詞	形容動詞語	5
もつ	動詞	自立	4
学ぶ	動詞	自立	4
思い	名詞	一般	4
思う	動詞	自立	4
自分自身	名詞	一般	4
多い	形容詞	自立	4
部分	名詞	一般	4
保育者	名詞	サ変接続	4
様々	名詞	形容動詞語	4

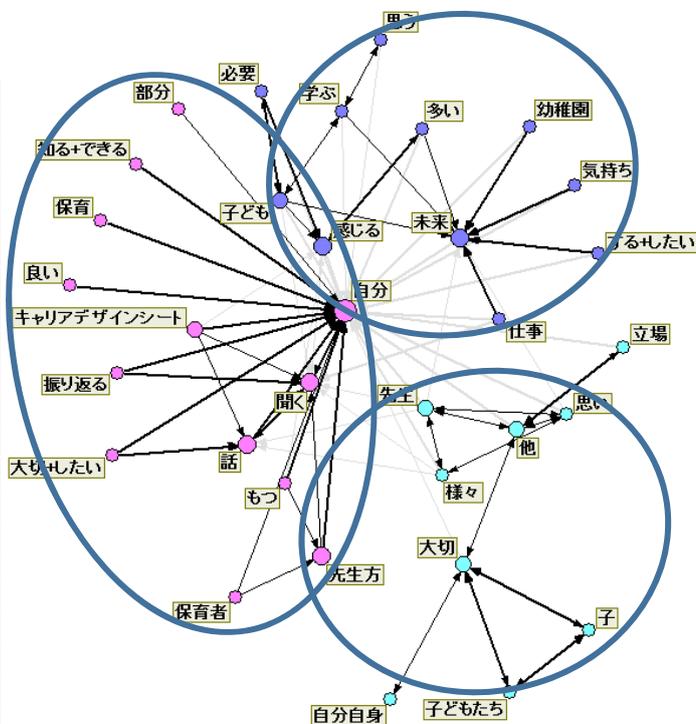


図 2 共起関係によることばネットワーク

(2) 満足度アンケート結果

「参加満足度」「講義の分かりやすさ」「職能成長」は参加者全員が「とてもあてはまる」と回答した。他の項目についても「とてもあてはまる」と回答した割合がもっとも高く、全体的に好評価を得ることができた。

自由記述においても、「自分を振り返る研修という機会はなかなかないので、とても面白く貴重な研修だと思います」「ファシリテーターさんがいてくださったことで、話が進めやすかったです」「自分を振り返りつつも同じ立場の先生と思いを共有するととてもよい機会となりました」など、ファシリテーターを媒介として他者の実践を聴くことが自己の学びにつながったと感じたことが窺えた。

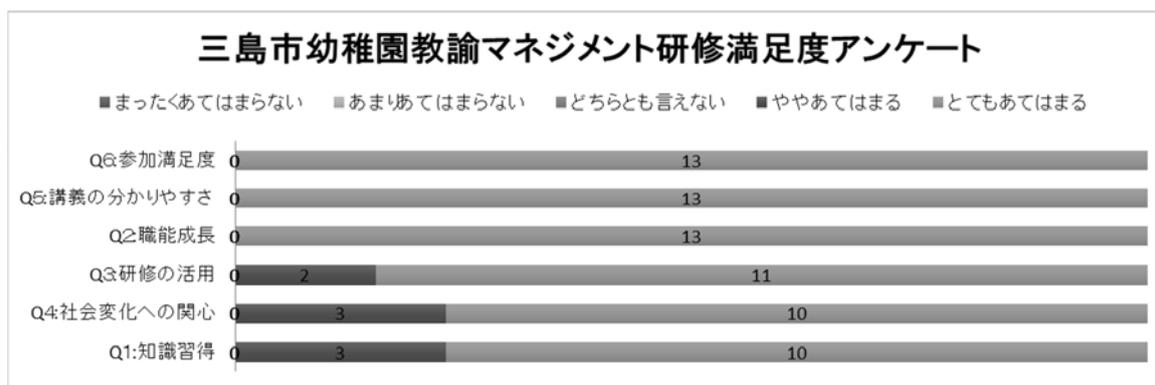


図3 三島市幼稚園教諭マネジメント研修満足度アンケート

(3) まとめ

管理職育成という観点から見た成果として、まず、幼稚園の歴史や制度を学ぶことの意義が参加者に認識された点が挙げられる。幼稚園教諭の研修は、保育技術を高める研修が多いが、管理職を目指す上では歴史や法制度を知ることが強みになると考えられる。次に、「キャリアデザインシート」によって、過去から現在までを振り返り、未来を見通すことによって、自身の成長について考える機会になった点である。特に、経験年数の異なる教員同士が発表を聞き合うことで視野を広げることができるとともに、リーダーの自覚を促すことは、管理職育成を行う上で不可欠な要素を育成することに寄与できると考えられる。

今後の課題として、まず、振り返りシートの記述から、経験年数により学びの内容が異なることがわかった。今後は、研修のねらいによって、経験年数別グループを編成することも検討したい。次に、キャリアデザインシートの例文によって、記述内容が決まってきた部分もあるため、様式の改善が必要である。また、幼稚園において必要とされるマネジメント能力について、整理する必要がある。振り返りシートの分析においても、組織やマネジメントに関する言葉はほとんど抽出されなかった。これは研修内容によって制限されたものであると推察されるが、園の規模や職員構成、園外の環境等、園によって異なる要素があり、それに合わせた具体的なマネジメント能力について、検討していきたい。

(文責：本荘文康、大村基将、島田桂吾)

5 参加者の立場から見た研修プログラムの意義

(1) 本荘文康（静岡大学教職大学院生）

「三島市幼稚園教諭マネジメント研修に参加して」

筆者の教職大学院における研究テーマは「保育者と小学校教員の連携による幼児教育と義務教育の接続」である。研究に先立ち、保育を参観する機会があり、三島市幼稚園担当指導主事と懇談する機会を得た。そこで、三島市として幼稚園教諭のマネジメント力向上を図る必要性が話題になり、筆者の研究テーマとの関連性を見出すことができたことが端緒である。結果として、研修内容及び研修方法を模索する担当指導主事の思いと、筆者が教職大学院で経験した自身のキャリアを見直すという「キャリアデザインシート」作成の経験とを結びつける形となった。ここでは、担当指導主事と静岡大学教職大学院島田桂吾講師とが直接、話をする機会に恵まれたことが、実現に向けて大きな要因となった。

企画をするに当たり、意識したことは三島市における教育施策（研修）についてである。筆者は企画を提示する際に、「三島市学校教育振興基本計画」を踏まえ、三島市としてのニーズをできる限り反映するようにした。また、研修日程は既に決まっていたが、研修対象者と研修内容については、事前に数回の打ち合わせを行ったり、提案資料を事前に送付したりするなど、担当指導主事との連絡・調整を行った。

運営については、先に述べた「保育者のためのキャリアデザインシート」様式について、島田桂吾講師と検討を重ねた後、静岡大学教職大学院教授に指導を仰いだ。ここでは、筆者が教職大学院で作成した様式が、保育者対象としてふさわしいかについて再検討をし、さらに、静岡大学学部生及び学術研究員の協力を得て、様式を改善した。結果として、「保育者のためのキャリアデザインシート」作成後の相互発表の時間を確保することができた。

筆者は、三島市から静岡大学教職大学院に派遣研修を命ぜられた立場である。それは、三島市の教育に対し、何らかの貢献を求められていることを示している。三島市としては、先に述べた「三島市学校教育振興基本計画」において、三島市の課題とそれに対する施策を実施しており、筆者の立場として、直接の貢献ができる貴重な機会であったと捉えている。

また、静岡県東部地域は、静岡大学の附属学校が存在しないことや静岡県総合教育センターから距離もあることから、教育を進めるに当たって、大学及び静岡県総合教育センター等から指導・助言を受ける機会に乏しいと筆者は感じている。今回、静岡大学教職大学院島田桂吾講師・静岡大学学部生・学術研究員の協力を得られたことで、大学等の教育関係機関と市町村教育委員会との連携による研修を行うことについて、一つの事例を提案することになった。今後、仮に大学等の教育関係機関が講師派遣や研修方法を提供し、市町村教育委員会が実践事例をフィードバックする仕組みを構想するとすれば、本稿の事例は、筆者のように教職大学院派遣研修を命ぜられた現職教員の果たす役割の一つになると考える。

(2) 長谷川絢香（静岡大学教育学部幼児教育専修4年）

「三島市幼稚園教諭マネジメント研修に参加して」

研修に参加して、研修の雰囲気や先生方の思い等の様々なことを知ることができた。その多くが、実際その場にいないと直接聞かないとわからないことなので、とても貴重な体験であったと感じた。

島田先生の講話では、「質」という言葉が何度か出てきた。以前から「質」については疑問を持っていたが、講話を聞いてわかり始めた気がした。教育や保育のような人とかかわる仕事には正解はない。正しいマニュアルもない。そのため、抽象的な言葉が多く、「質」もその一つだと考えている。仕事をしていて自信を持って「自分は（この仕事の）プロフェッショナルだ」と思えた時、初めて「質が高い」といえるのではないかと私は思う。他者ではなく自分が自分を認めることは簡単ではない。だからこそ、よりよいものを求め続け、そして学び続ける必要があるのだと思った。

今回初めてファシリテーターをしたが、結果としてはただの進行役になってしまっていたと思う。自分の能力の無さが明らかになった。その中でも、私が意識していた点は、まず同じグループの先生方の名前を覚えることだ。発表を進めていくにあたって「次の方」や「隣の方」というのは避けたく、4～5人という少人数だからこそ、名前と呼ぶように気を付けた。また、発表の中に心惹かれるものが多かったこともあるが、発表者の表情を見ながら話を聞くように意識した。実際、私も発表していて感じたのだが、興味を持ってにこやかに聞いてくれる人がいるだけで話していて楽しいと感じ、自分の思いをもっと伝えたいと思った。今回、「自分を振り返りこれからの志を立てる」という目標のもとで、グループで活動することには他者からの影響を受けることを意味すると思う。それは、他者の発表だけではなく自分の発表が他者にどう受け止められるのかという点についてもいえることではないだろうか。時間配分やまとめ方は自分でも驚くほど下手だったが、先生方が自分と向き合うことができたのではないかと感じた。

学部生にとってはとても貴重な体験であることに間違いないが、先生方にとっては学部生が参加することにより影響があったかどうかはわからない。学部生がいることで初心に帰ることができたり、和やかな雰囲気になったりしたかもしれない。しかし、私の中で研修とは「新しいことを学ぶ」「上を目指す」といったイメージがあるので、マネジメント研修に学部生が参加して、しかもファシリテーターとして参加したことで、果たして研修といえるものとなったのか疑問に思うと同時に、先生方に申し訳なく思う。しかし、学部生にとってはこのような機会は必要だと強く感じた。私も機会を下さった方々に感謝している。多くの学部生が機会を欲している。研修ではなくても、院生との接点はあるべきだと思う。

(3) 長川原麗奈（静岡大学教育学部幼児教育専修4年）

「三島市幼稚園教諭マネジメント研修に参加して」

研修を通し、幼稚園がおかれている現状を再確認することができた。教育改革が進む中でも幼稚園のあり方や、人口減少や変わりゆく社会の中での幼稚園の存在はどうあるべきか、といったことに対して考える、非常に良い機会となった。

私は、今まで、幼稚園を取り巻く環境として、認定こども園化や発達障害児、小学校連携といった問題は把握していましたが、マネジメントの必要性や若手保育者の育成といった問題は考えたことがなく、また、そういったことが問題になっていることについても把握していなかった。そのため、今回の研修では、若手を育成する立場にある先生方のお話をたくさん聞くことができ、数多く学ぶことができた。

まずは、先生方一人一人に子どもに対する思いや、教師としての思いがしっかりとあるということだ。キャリアデザインシートを書いていただく際に、最初は困った様子の先生方が多かったのだが、すぐに、スラスラと書きはじめ、シートを完成させていた。どの先生方も、現在の自分について、自分が心がけていることや、子どもへの思いについてお話されていて、その姿に感銘を受けた。先生方は、今回の研修について、自分を振り返る研修はあまりなかったため、とても良い機会になったと仰っていたが、先生方は、意識せずとも、日々子どもとの関わりを振り返るなどする中で、自分を振り返っているのではないかと感じた。先生方のお話から、子どもや保護者との関わり方を学ぶと同時に、保育者としてどうありたいか、どうあるべきかを改めて考える機会となった。

また、グループで話あえば話し合うほど、意見交換や先生同士の関わり的重要性を感じた。話し合いを行うなかで、私自身、本当に学ばせていただくことばかりだった。先生方もまた、他の先生方のお話を聞いて多くを学んでいるようだった。「他の先生のお話聞くのっていいよね」といった言葉も聞くことができた。また、中堅の先生が2年目の先生にアドバイスをしていたり、また若手の先生が中堅の先生に相談をしていたりして、先生同士の関わりが保育者を育てていくことを感じた。

ファシリテーターとして気を付けたことは、全ての先生が同じモチベーションで話していただけるように、発言する機会をなるべく均等にしたことである。なるべく皆さんが同じくらいの発言量になるように、質問をしたり、意見を聞いたりした。また、話を広げるために、先生方の反応を見て、大きく反応した先生に話をふるなどした。

今回のような研修に学部生が参加することは、学生にとってとても良い機会になると思う。現場の先生方のお話を直接聞くことはほとんどない。実習で現場の先生と話すことはできるが、なかなか深い話をすることはできないし、実習に関することが多くなってしまいうため、直接お話できることは非常にありがたいことであると思う。また、こういった機会に参加することで、学生の中で、教師に対する自覚がより生まれ、学生という立場ではなく、教師の立場になって子どものこと、幼稚園のことを考える機会となるのではないかと思う。

学部生は、実習で幼稚園や保育園にいき、授業で様々なことを学ぶが、幼稚園の実態、現役先生の生の声を聞くことはあまりなく、幼稚園という存在を自分でどの程度分かっているのかと不安な学生も多いかと思う。今回の私もそうだったが、今回の研修に参加したことで、ぼんやりとしていたものが、はっきりとした。このような体験を多くの学部生に経験して頂きたい。

貴重な体験を本当にありがとうございました。

(4) 福井彩（静岡大学教育学部幼児教育専修4年）

「三島市幼稚園教諭マネジメント研修に参加して」

私は研修の中でとても多くのことを学んだ。講話では改めて幼児教育の重要性について知り、私自身4月から幼児教育に携わる職業に就くため、その責任の大きさを実感し少し不安になったが、それ以上にこの職業のやりがいを感じる事ができた。

私がこの研修で一番学んだことは幼稚園教諭に必要な資質や能力である。それはキャリアデザインシートを使った活動の中でとても感じた。自分自身を振り返る力、相手に意見を伝えること、相手の意見を受け入れること、共感性が高いこと、様々な視点からものごとを捉える力など多くの力が必要であることを改めて感じた。そのため、今回の研修の目的でもあったマネジメントを行う上での基礎の部分、自分自身をしっかりと振り返り把握すること、周りにも目を向け、周りの状況を的確に把握することについてはミドルリーダー世代の先生方は幼稚園教諭としての資質、能力を育てていく上ですでに身に付けているのではないかと思った。そのため、私自身今回の研修で学んだ幼稚園教諭に必要な資質、能力を身に付けていくことができるように努め、実際にミドルリーダー世代になったとき、マネジメントを上手に進めることが出来るようにしたいと思った。

私が一番意識をした点は意見の発表者が自分の意見を伝えやすいような環境を作ることである。ファシリテーターという言葉は初めて聞き、知り、実際にすることも初めてで、どういったものなのかを自分なりに考えながらファシリテーターをした。司会進行というのではなく、ファシリテーターということだったので時間の管理や進行だけでなく、研修の中でそれぞれの人が有意義に研修を進められるように努めることが必要だと思い、発表者の思いや意見をじっくり聞き、共感したり、質問をしたりして発表者の意見を深め、また周りの人とも思いや意見を共有できるように言葉を投げかけたりできるように意識をした。実際は上手くファシリテーターができず、現職の先生方に助けてもらうことが多かったのだが、私が心がけた点はより良い環境を作ることである。

学部生は教育実習などで実際の教育現場に入り、子どもたちや先生方と関わる機会はあるけれども、研修に参加して現職の先生方が直面している様々な問題に触れたり、教育委員会をはじめ、教育に携わる様々な機関や組織など違う立場からの意見や視点を得ることができる機会はない。そのため、今後教職に就く立場である学生はもちろん、そうでない学生、将来親

となる学生にとってはとても貴重な体験であり、関わっていくことはとても良いことだと考える。私自身今年の4月から公立保育士として働く身で、不安なことが多かったが、その中でこのような研修に参加させていただき、実際の先生方のお話を聞いたり、講話で幼児教育の重要性について改めて学ばせてもらったりするなかで不安が減った。また、現職の先生方と関わる中でここまで子どもたちのこと、そしてこれからの教育のことについて深い考えを持っていることに驚き、そしてとても感銘を受けた。私自身、先生方のようになれるよう、もっと勉強していこうと思い、幼稚園教諭や保育士のやりがいの大きさを改めて感じることもできた。

そしてその様な参加する学生側のメリットだけでなく、現職の先生方や教育委員会の方にもメリットがあるのではないかと私は考える。現職の先生の側では学生からの率直な意見を聞き、新たな考えなどを知ることができ、実際に新任の先生が入ってきたときに何が必要なのかについても考えることができるのではないかと思う。そして教育委員会の側では教員養成に実際に関わる機会が少なくてもこういった研修で実際に関わる中で教員養成の中で身に付けて欲しい力が見えてきて、教員養成のカリキュラムなどに活かされていけば、教育委員会や現場が求める即戦力になる教員を養成していくことができるのではないかと思う。

