

Ⅲ 幼児教育アドバイザーの実践開発

研究テーマ：「学び合うために」

～取得した専門知識を活用した実践と協働的な学び～

1. 研究テーマの設定理由

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

2. 実践研究

1) カリキュラム理解と要領指針の改訂から見えてきたもの

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

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

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

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

○ 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」

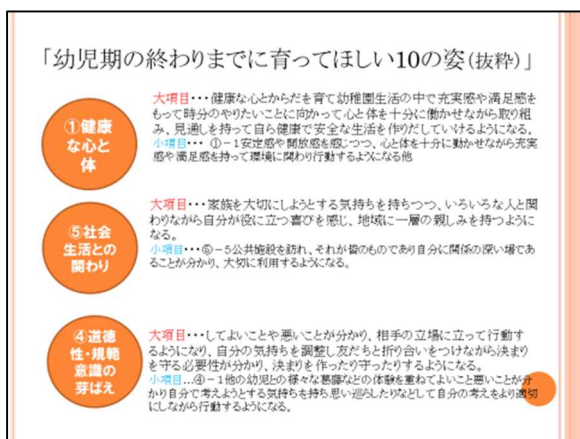
18歳までを見通した学びと育ちを保障していくためには5歳児修了時の姿がこども園・保育所・幼稚園で共有されなければならない。「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を意識した教育・保育を実践していかなければいけないと学んだ。



(表1)

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

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



この2点を意識しながら2グループに分かれ検証する作業を行った。

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

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

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

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

(表3)

Aグループのまとめ

『奈良市立こども園カリキュラム』に含まれていない10の姿の内容		
大項目	小項目	5歳5期以外で記述されている箇所
①健康な心と体	3	1. 1期に入っている
	4	
④道徳性 規範意識の芽ばえ	3	
	4	
⑤社会生活との関わり	3	2. 4期に入っている 記述なし
	4	
	5	
⑥思考の芽ばえ	6	4. 4期に入っている
⑨ことばによる伝え合い	4	

(表4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

《見えてきたもの》

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

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

2) 事例部会研修会の進行・統括

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

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

①事例の読み解きのスキルを向上させるために学んだ事

事例の選出におけるポイントをつかむ

事例の「読み」「解き」のポイントを探る

具体的な対案を提起する

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

②事例研修会のアドバイザーの役割と学び

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

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



【Aアドバイザー】

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

【Bアドバイザー】

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



スーパーバイザーからの指導・助言

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

学んだこと

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

③事例報告会（平成29年1月12日（木）東人権文化センター）

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

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

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

幼児教育アドバイザーの視点での読み解き例

【3歳児1期事例】

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

(参照：アドバイザー受講者が作成した「事例について」の資料)

選定理由では

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

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

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

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

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



【0歳児3期事例】選定理由や保育者の援助に着目して報告をまとめた。

(参照：アドバイザー受講者が作成した事例についての資料)

その概要は次のような事である。

選定理由からは

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

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

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

保育者の援助の方法のひとつである、育児担当保育について説明を加えた。

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

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



《まとめ》

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

3歳児 1期 「泥だんご溶けちゃった」について

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

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

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

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

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

5歳児 4期 「どのくらい重いのかな」について

○ 事例の選定理由

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

○ 事例の読み解き

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

○ コンセプトを奈良市立こども園カリキュラム（P10～）と照らし合わせ

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

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

当初版

3歳児 1期 泥だんご溶けちゃった

《選定理由》

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

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

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

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

- ・アイスがとける
- ・氷がとける

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

文に主語があれば、より読み手に伝わりやすい。

活動の様子の中で、A児の表情の変化が細かくかかれていいる。

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

その後の姿があれば、より伝わるのではないか。

＜事例の特徴＞

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

＜コンセプト＞

【判断と行動】

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

【結び】

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

【表現と反応】

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

＜評価＞

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

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

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

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

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

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

完成版

3歳児 1期

泥だんご溶けちゃった



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

3) カンファレンスの進行・統括

○実習当初の心境

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

○講座7「実践指導③ カンファレンス」を受講して

2年目の幼児教育アドバイザーによる経験談を聞いて

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

<見えてきたこと>

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

ワークショップビデオ

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

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

<見えてきたこと>

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

模擬カンファレンスを経験して

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

<見えてきたこと>

何のためにカンファレンスをするのか。

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

どのように進めて行けばいいか。

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



幼児教育アドバイザーとしての意識が明確化した。

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



○カンファレンスを経験して

事前の心構え

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

カンファレンスの様子
＜パン屋さんごっこの遊びの場面＞

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

主体性を育むには、まず遊びたくなるような環境が必要。

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

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

友達とかかわりをもてるような実践者の援助は大切。

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



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

<見えてきたこと>

○視点を絞り込む

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



○進行の仕方や話し合いのポイントを持つ

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



○ポイントを絞ったまとめと報告

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

園内研修をして

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

(教育・保育の時間に互いのクラスを参観、副園長のみが参観など)

<見えてきたこと(持ち方・生かし方)>

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



《まとめ》

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



4) 『奈良市立こども園カリキュラム』の解説を通して

① 方法について

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

② カリキュラム解説の内容とアドバイザー、解説の対象者について

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

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

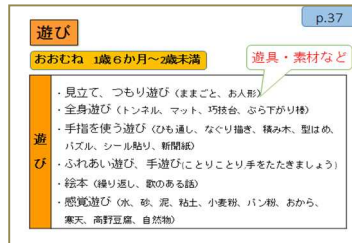
*…今年度新たに作成した解説

○更新・作成内容について

・3歳未満児のカリキュラム…

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

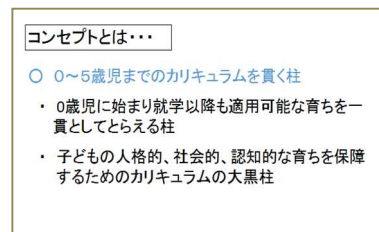
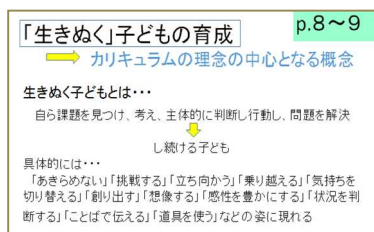
多くの園がこども園に移行していく中で幼稚園からこども園に勤務になった教員等にも0・1・2歳児の保育内容を理解し、言葉の奥にある気持ちを押し量ることができるように、より丁寧に説明した。



・幼児期の教育・保育…

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

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

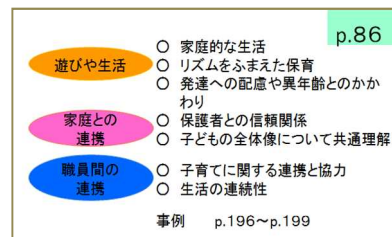


・幼児期の長時間教育・保育…

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

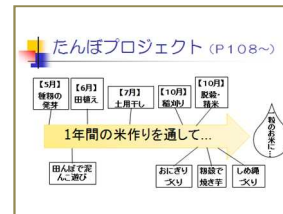
時間	長時間保育担当	担任
7:30	・お見送見、1時保育児用お見送見	
9:00	・14時以降の保育の準備及びカリキュラムを作成したり、記録をしたりする。・教育時間・就業時間の子どもの姿を見ながら、一人一人の状況を確認する。・給食の配膳補助など。	・教育時間
13:00	・午睡の準備をする。(3、4歳児)	
13:30	・午睡	
14:00	・(6歳児) 休日を兼ねて静かに遊ぶ遊びの環境をこえる。生活リズムによつては午睡する子(いる)	・状況に合わせて午睡時付やあやしの準備、静かな活動。
15:00	・おやつ準備 ・園外家庭訪問や常務員の中で、異年齢交流ができる遊びの環境を整える	・保育の準備、遊びカリキュラムを作成したり、記録をしたりする。
18:30		

7:30～18:30までシフト勤務



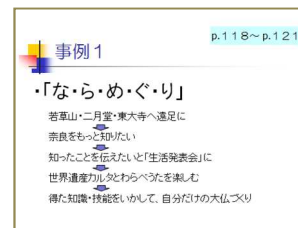
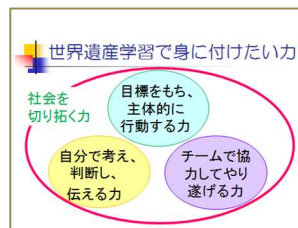
・特色ある活動（プロジェクト活動）…

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



・特色ある活動（世界遺産学習）…

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



③ 自園でのカリキュラム解説について

実践①「3歳未満児のカリキュラム」の解説（保育所にて）

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

・参加者の学びと変容について

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

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



- ・スーパーバイザー（行政職）からの指導について

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

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

実践②「特色ある活動（世界遺産学習）」の解説（幼稚園にて）

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

- ・参加者の学びと変容について

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



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

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

- ・スーパーバイザー（行政職）からの指導について

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

《まとめ》

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

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

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

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

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

5) 自園指導を通して

実践者の変容の姿

【園内研修の方法の工夫①】

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



〈研修に写真を用いた工夫〉

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



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

〈学び〉

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

【園内研修の方法の工夫②】

〈参加者を絞った研修の工夫〉

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



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

〈学び〉

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

【教育・保育への指導・助言（自由選択活動）】

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

〈具体的な助言内容〉

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

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



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

◇遊びに入り込みすぎ、視野が狭くなっていた担任に対して。

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



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

◇少人数園の為、子供の経験に偏りが見られがちになる担任に対して。

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



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

〈学び〉

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

【教育・保育への指導・助言（共通経験）】

〈具体的な助言内容〉

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

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

などを担任とともに振り返りながら考えた。



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



◇絵画の方法が偏りがちな担任に対して。

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



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

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

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



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

〈学び〉

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

【学級懇談会の内容を提案】

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

〈動画を用いた成果〉

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



〈学び〉

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

【実践記録の取り方の工夫】

〈記録の周囲に他の担任が記入〉

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



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



〈学び〉

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

【実践事例を通した研修】

〈每期書いている事例を活用して〉

◇事例を書く際に、子供の姿の捉え方に悩む実践者に対して。

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



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



◇コンセプトの記述に悩む実践者に対して。

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



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

(学び)

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

《まとめ》

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

6) 研究集会 の企画・運営

【方法】

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

① 報告

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

<学び>

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



② 司会

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

<学び>

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



③ 設備及び記録

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

<学び>

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



④ 受付及びアンケート

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



<学び>

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

⑤ 会場設営

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

<学び>

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

⑥ グループ協議

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



<学び>

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

《まとめ》

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

ないかと考える。

- ・アドバイザー受講者8名各々が、分担した役割に対し様々な角度から熟慮して行動するだけでなく、互いに相談・助言をし合いながら進めることができた。チームとして仲間意識をもって取り組んだことで、研修会を企画運営することができたと感じている。

次第

平成28年度 奈良市幼児教育推進委員会 研究会 次第

【日 時】 平成28年12月12日(日曜日)
14:30～17:00
【場 所】 ホテルリガシエ館「泉島」

- 開会のあいさつ
奈良市幼児教育推進委員長
奈良教育大学 教授 横山 真良子 氏
- 研究概要について
奈良市子ども未来部 こども園推進課
- 研究発表発表
平成28年度の幼児教育アドバイザー
- グループ協議・報告
- 指導助言
助言者：奈良市幼児教育推進委員
副委員長 帯塚山大学 岡澤 哲子氏
委員 帯塚山大学 清水 益治氏
委員 奈良女子大学 森山 千代氏
- 講 演
講 師：奈良市幼児教育推進委員 委員長
奈良教育大学 横山 真良子氏
- 閉会のあいさつ

会場図

アンケート

文部科学省調査研究事業 研究会に関するアンケート調査

※ 調査結果は、平成28年度奈良市幼児教育推進委員会「研究会」のご報告に添付し、取り扱っております。ご意見やご感想、ご質問等ございましたら、事務局までご連絡ください。

※ 本アンケートは、ご自身の回答内容に基づき、匿名で集計させていただきます。

※ 本アンケートは、ご自身の回答内容に基づき、匿名で集計させていただきます。

※ 本アンケートは、ご自身の回答内容に基づき、匿名で集計させていただきます。

※ 本アンケートは、ご自身の回答内容に基づき、匿名で集計させていただきます。

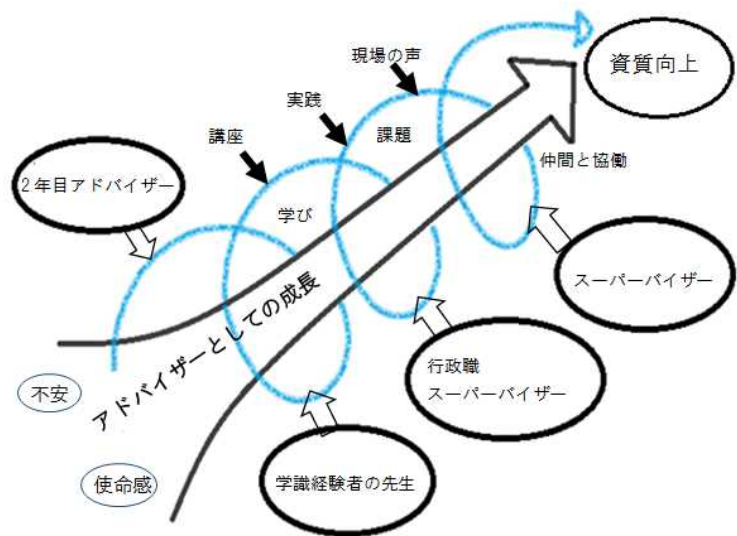
3. まとめ

- 当初は自分ができるだろうかという不安を持ちながら受講していたが、講座・実践を通して、深い学びを伝えないといけないという責任感を感じるようになり、実践者とのかかわり方に変化が生まれ、実践の中で共に学び合うことを意識するようになった。

学識経験者の先生から、講座を受けることで専門知識を得て、カリキュラムと新教育要領を熟読し、自分なりの理解を得て、実践をしたことで学びをさらに深めることができた。

- 2年目幼児教育アドバイザーに一年の見通しや経験談で、「自分もそう思う」と後押ししてもらったり、一緒にグループ討議の時に教えてもらったりしたことで不安が和らぎ、参考になった。

- スーパーバイザーによる事例の読み解きやカンファレンス、行政職スーパーバイザーによるカリキュラム解説や指導のポイントや進め方などにおいて、指導助言を受けたことで、自らの課題が見つかり、幼児教育アドバイザーとしての視点やポイントを絞っていくなど、実践で意識して積み重ねることで力量になると考える。まだまだ勉強不足で課題が多いが、アドバイザー受講者の先生たちと学び合う中で、少しずつ解消して進めることができたという自信と仲間と協働した経験を今後も生かし、教育・保育の質の向上に努めていきたい。



4. 2年目幼児教育アドバイザーの役割

1) 保育所職員から幼稚園副園長へ配属された幼児教育アドバイザー

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

(1) カリキュラムの理念と内容に関する専門的知識の保有

①奈良市立こども園カリキュラム見直しについて

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

(2) 実践上の課題に応じて指導・助言する能力

①講習の中で指導・助言する能力について1年目受講者に説明する。

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

②自園に置いて、保育の指導・助言をする。

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

(3) 保有者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力

①公開保育のカンファレンスの進め方について副園長先生方に説明する。

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

(4) 実践研究を推進する能力

①研究テーマを推進する

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

<今年度の成果と課題>

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

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

指導する立場で保育を見ることができるようになったことが、成果だと思う。

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

2) 保育所副園長歴3年目幼児教育アドバイザー

(1) 学びと再確認

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

(2) 2年目幼児教育アドバイザーの役割と課題

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

(3) これから…

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

3) 幼稚園副園長 4年目 幼児教育アドバイザー

(1) 2年目アドバイザー講習に参加し取り組んだこと

① 幼児教育アドバイザー講習受講

ア) 1年目受講者と共に講義、演習に参加する。

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

イ) 1年目受講者に対して昨年度の経験や実践について情報提供、助言を行う。

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

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

ア) 園内研修会での進行

イ) 日々の保育の指導助言

ウ) 事例の読み解き、研修参加、カンファレンスの進行

エ) 園の実践研究における指導、助言

(2) 実践後の学びと評価

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

(3) 成果と課題

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

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

4) こども園副園長暦2年・幼稚園副園長暦2年目幼児教育アドバイザー

(1) 目的設定

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

(2) 実践

〈目的1〉 1年目受講生への助言の在り方を探る。

① 事例研修会の進行について

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

【振り返り】

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

② 奈良市立こども園カリキュラム見直しについて

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

【振り返り】

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

〈目的2〉 自園実践研究の推進、園内研修の方法について探る。

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

【振り返り】

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

〈目的3〉 2年目幼児教育アドバイザーの役割について探る。

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

【振り返り】

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

(3) まとめ

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

今後は、この経験をより広く伝えるために、自らの実践を深めていきたい。

IV 評 価

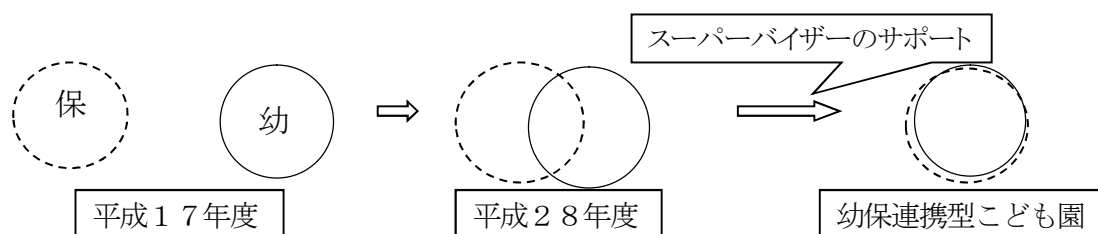
1. スーパーバイザーの役割と評価

1) 行政職スーパーバイザーの役割と評価

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

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

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



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

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

(2) 幼保連携型こども園への行政職スーパーバイザーの主なサポート内容

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

2) 園長職スーパーバイザーの役割と評価

(1) 他園での実習について

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

①事例研修会でのスーパーバイザーの役割

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

②こ幼保合同研修会でのスーパーバイザーの役割

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

(2) 幼児教育アドバイザーの育成について

①幼児教育アドバイザーの役割について

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

②今年度の幼児教育アドバイザーが育ったと思う点

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

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

(3) 今年度の調査研究について

①今年度の取組について良かった点

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

②取組の課題と今後の展望

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

3) スーパーバイズ（面接）

(1) アドバイザー受講者の変容と評価

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

(2) 考察

①自己評価から

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

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

(自己評価の平均)

3段階

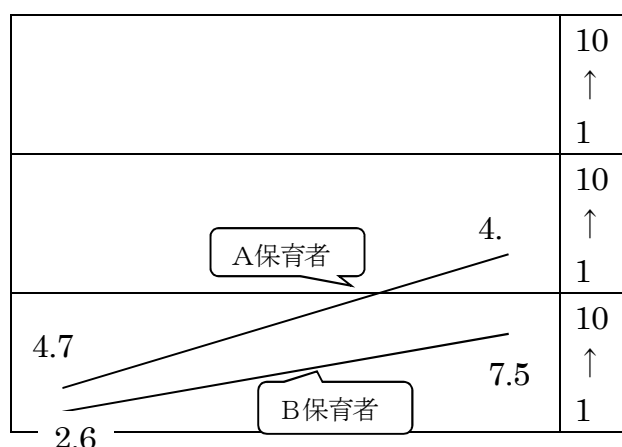
園全体を見て、カリキュラムの管理ができる。

2段階

カリキュラムを理解し実践と照らし合わせて指導できる。

1段階

カリキュラムの内容の理解ができる。



②スーパーバイザー面接から

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

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

③行政職スーパーバイザー園訪問から

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

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

④面接でのスーパーバイザー（園長）の意見

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

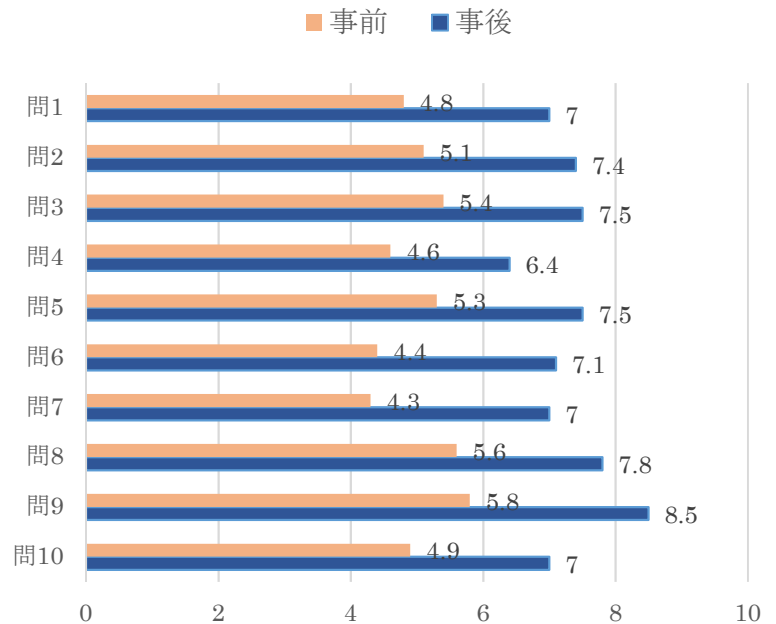
(3) 成果と課題

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



4) 幼児教育アドバイザー所属園による評価

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



調査研究の終盤にアドバイザー受講者の所属園長へのアンケート調査を実施した。

事前事後の差が特に大きかったこと

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

全体に評価が高かったこと

- 問8 (園職員とのコミュニケーション)
- 問9 (自己研鑽)

上記の質問項目について以下のような意見や評価もいただいた。

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

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

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



2. 外部評価

1) 先進地視察

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

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

日 時 平成28年10月7日(金)

参加者 幼児教育アドバイザー 2名 事務局 1名

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

場 所 福井県立大学 交流センター

日 時 平成28年12月26日(月) 参加者 幼児教育アドバイザー6名

<アドバイザーの感想>

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

<考察>

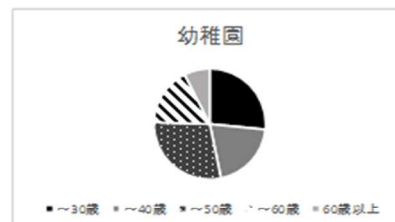
幼児教育アドバイザーとして、同じ目的をもつ先進地の取組内容を知ることによって、幼児教育アドバイザーの役割を再認識し、今後の展望が持て、自身の意欲の高まりにつながった。

2) 奈良市私立園の実態調査と園訪問

(1) 奈良市私立幼稚園・こども園・保育所の状況

<アンケート調査結果>

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



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

<アンケート調査から>

①職員の雇用の状況

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

②教育・保育者の年齢構成

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

③研修参加の状況

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

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

④園内の研修の企画・運営は、全ての園が園長、副園長、主任が行っている。

<考察>

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

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

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

(2) 私立園への啓発と連携

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

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

(1) 極楽坊保育園（定員300名）

日時 平成29年1月10日 13:30～14:30

場所 極楽坊保育園会議室にて

参加者 園長、副園長、乳児主任

訪問者 行政スーパーバイザー、2年目幼児教育アドバイザー

(2) 認定こども園こだま保育園 (定員105名)

日時 平成29年1月19日 13:30~14:20

場所 こだま保育園職員室

参加者 園長、副園長、主任

訪問者 行政スーパーバイザー、2年目幼児教育アドバイザー

(3) 学校法人ひかり学園ひかり幼稚園 (定員210名)

日時 平成29年1月19日 13:30~14:20

場所 こだま保育園職員室

参加者 園長、副園長、主任

訪問者 行政スーパーバイザー、2年目幼児教育アドバイザー

【1】内容

—極楽坊保育園—

(報告)

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

(情報交換)

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

—認定こども園こだま保育園—

(報告)

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

(情報交換)

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

—学校法人ひかり学園ひかり幼稚園—

(報告)

- ▶ 本事業について奈良市の取組等の説明をする

(情報交換)

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

【3】考察

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

【4】結果

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

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

V 総合考察：成果と課題

1. 主な結果

本研究で得られた主な結果は、次の3つであった。

1) 実践現場において4つの資質・能力を効率よく習得する方策の検討

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

● 対話による学び合い

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

● 実践を核にした研修：継続的な知識と実践との往還

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

①知識 タイムリーな知識提供・グループの協同

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

②実習 知識を実践で生かす機会の提供

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

③研修 継続的な実践の場の提供、既存の組織との連携

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

④研究 実践の振り返り

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

法で同報告書を作成した。

(2) スーパーバイザーの組織編成：3者の立場を生かした組織体制

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

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

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

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

(3) 定期的なアンケート調査の実施：成長実感と客観的評価

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

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

2) 全市の実践者が相互に高まり合う研修体制の構築

(1) 実践から効率よく資質・能力を得るための工夫

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

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

(2) 全市の実践者で高まり合う体制づくりの工夫

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

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

- ② 組織の縦と横の関係をつなぐ体制を整えた。

<縦の関係>

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

また、「奈良市こども園会」の組織の中に幼児教育アドバイザーを位置づけることで、
奈良市こども園会 ⇄ 各園 ⇄ 実践者 ⇄ 幼児教育アドバイザー ⇄ スーパーバイザー
と、様々な縦の関係をつなぐ役割を担う効果がうまれた。

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

<横の関係>

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

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

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

3) 持続可能な研修体制の構築

(1) 協働的な組織体制の構築

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

奈良市立こども園会への導入と協働体制の確立

<組織全体>

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

<ブロック研修>

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

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

<小規模組織>

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

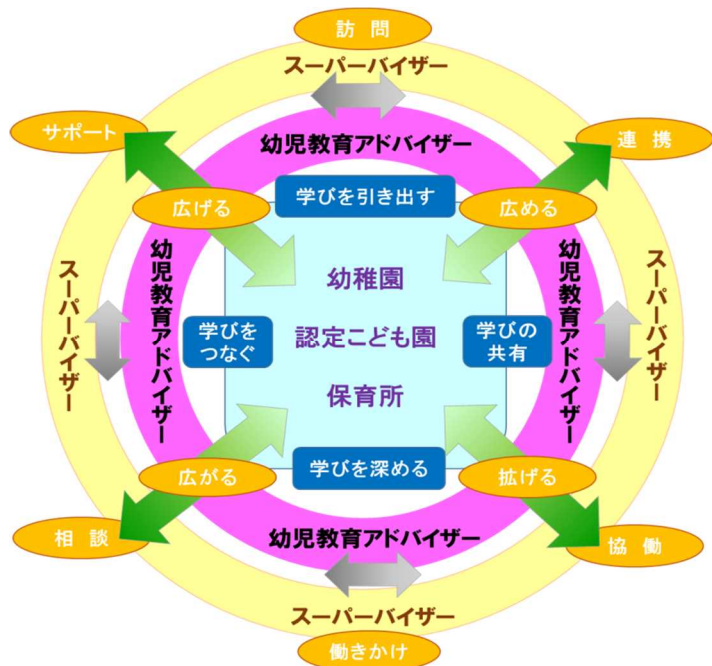
<個々>

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

(2) 人材育成の循環

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

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



2. 応用と発展

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

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

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

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

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

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

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

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

1) つなげる

○ 組織をつなげ、方法をつなげて、見通しをもつ

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

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

2) 深める

○ 議論を深めて、学びを深める

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

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

3) 広げる

○ ひとの関係を広げ、組織の連携を広げ、学びを広げる

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

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

4) 続ける

○ 幼児教育アドバイザーの活用を続け、育成を続ける

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

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

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