

令和 3 年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究
－幼稚園における指導の在り方等に関する調査研究－

「幼児教育を担う教員に求められる 資質・能力を高める研修モデルの開発」



一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

「令和３年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究
－幼稚園における指導の在り方等に関する調査研究－

「幼児教育を担う教員に求められる
資質・能力を高める研修モデルの開発」

はじめに

幼児期の教育は生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであり、この時期に質の高い幼児教育が提供されることは極めて重要です。しかし、幼稚園や幼保連携型認定こども園は、義務教育ではなく私立、公立などの設置主体も多様であることや、就園するしないも含めて選択の幅が大きいこと、人口減少地域の小規模園、都市部の大規模園などその設置形態や体制、規模が多様であること等々の実情により、幼稚園等の幼児教育施設の教職員に対する研修体制を始め、地方公共団体における幼児教育の推進体制は必ずしも十分であるとは言えない状況にあります。

このため、本研究会においては、これまでに幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドブックⅠ～Ⅵを作成してきました。令和２年度は、これまでの研究成果を踏まえ、教員の資質・能力の向上を考えるに当たっては、各教員の力量形成を支える園長や地域の幼児教育のリーダーとして指導主事等の研修マネジメント力を向上させることを目的として、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を明らかにするとともに、研修モデル試案を作成し、本年度はそれらを検証して提案しています。

特に、研修モデルの提案に当たっては、研修を通して育成する資質・能力と研修方法との関連を示すようにして、研修を企画する側の意図を明確化するとともに、研修を受ける側も自らの資質・能力を振り返ることができるような工夫をしています。

本調査研究のまとめに当たっては、多くの方々にご協力いただきました。皆様に深く感謝申し上げます。

令和４年３月

一般財団法人 保育教諭養成課程研究会
理事長 無 藤 隆

目 次

はじめに

第1章	これまでの研究経過と本年度の研究	1
1.	本委託研究に至る経緯	1
2.	本年度の研究の視点	4
第2章	幼児教育を担う教員に求められる資質・能力	13
1.	これからの時代を担う教員に求められる資質・能力	13
2.	幼児教育を担う教員に求められる資質・能力	14
第3章	幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の育成の視点	20
1.	「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」の育成	20
2.	「保育を構想する力」の育成	24
3.	「豊かな体験を創り出す力」の育成	28
4.	「他と連携し、協働する力」の育成	32
5.	「カリキュラム・マネジメント力」の育成	37
6.	「自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)」の育成	41
第4章	資質・能力を育む効果的な研修	45
1.	幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧	46
2.	研修モデル一覧	47
3.	研修モデル	48
	・ 幼児理解を深め、一人一人に応じる力	48
	・ 保育を構想する力	58
	・ 豊かな体験を創り出す力	66
	・ 他と連携し、協働する力	74
	・ カリキュラム・マネジメント力	84
	・ 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)	94
	より効果的な研修実施を目指して Q&A	102

おわりに

奥付

第1章 これまでの研究の経過と本年度の研究

1. 本委託研究に至る経緯

これまで、保育教諭養成課程研究会では、文部科学省の委託研究を受け、幼稚園教諭・保育教諭の資質の向上を目的に、各キャリアステージにおける研修ニーズや実態調査を踏まえ、それに基づく研修の在り方及び研修モデルを提案してきました。

□2014（平成 26）年度 文部科学省委託「幼児教育の改善・充実調査研究」

「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドー質の高い教育・保育の実現のためにー」を作成

園長及び幼稚園教諭・保育教諭に求められる専門性や課題を踏まえ、研修の意義と構造、キャリアステージに応じた研修の充実、法定研修と研修担当者の役割、専門性を高める研修等、研修の内容や方法、支援体制等についての新たに提案しました。

□2015（平成 27）年度 文部科学省委託「幼児教育の質向上に係る推進体制の構築モデル調査研究」幼稚園教諭・保育教諭研修ガイドⅡ『養成から現職への学びの連続性を踏まえた新規採用教員研修』を作成

幼稚園教員養成課程学生と新規採用教員の間にあるギャップに焦点を当て、新規採用教員の抱える課題を探り、「新採ギャップ」を乗り越えるための新規採用教員研修のモデル案を提案しました。アンケート調査では、873 名（うち新人新採 716 名）の幼稚園新規採用教員と 4 年制大学・短期大学に在学する修了間際の養成課程学生を対象に実施し、保育者効力感、保育実践力、職務上の困難（学生については就職後のイメージ）を調査した結果、新規採用教員は、幼稚園教員養成課程学生に比べて、保育者効力感、保育実践力の自己評価が低いことが分かりました。職務上の困難については、実践そのものに困難感や業務量の負担感を感じている一方で、あまり人間関係の困難感を感じていませんでした。また、実際に新規採用教員研修を実施している、指導主事と研修指導員、園長にインタビュー調査を実施し、新規採用教員が抱える不安、悩み、葛藤を分析考察しました。

□2016（平成 28）年度 文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅢ—実践の中核を担うミドルリーダーの育成を目指して—」を作成

10 年経験者研修を受講している教員に対してアンケート調査を、10 年経験者研修受講前後の中堅教員（ミドル）に対してインタビュー調査を実施し、その結果を基に、教員の資質向上を図りミドルリーダー育成のための研修について提案しました。提案したミドルリーダー研修では、法定研修として 10 年経験者を受講しなければならないと一律に考えるのではなく、むしろ発想を柔軟にして、就学前の教育・保育を担う人材の育成としてミドルに必要な研修は何かという視点から、研修の在り方を提案しています。

□2017（平成 29）年度 文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅣ―園経営の一翼を担うミドルリーダーの育成を目指して―」を作成

幼稚園、幼保連携型認定こども園における教育及び保育の質を保証・向上させていくためには、園の教育目標や教育方針に基づき、乳幼児や保護者、地域の実態に応じて、園長のリーダーシップの下、主体的に創意工夫のある教育及び保育を展開するとともに園の自主性を確立することが求められています。これらのことを実現していくためには、園が組織的・継続的にその運営の評価（学校評価）を実施し改善を図り、保護者や地域住民に説明責任を果たすとともに、園・家庭・地域が共通理解のもと連携協力していくことが必要です。そのためには、強靱でしなやかな園組織を構築し、園長の園経営を支えるとともに、全体的な計画の作成や園内研修等を設計し、明確な意図をもって実現していくことのできる管理職以外のキーパーソンの育成が今後ますます求められます。そこで、園長の園経営の一翼を担う資質・能力を身に付けた人材を育成するために、ミドルリーダー後期に必要な研修を提案しました。

□2018（平成 30）年度 文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅤ―質の高い教育・保育を実現する園長・幼児教育アドバイザーの研修の在り方を求めて―」を作成

園長は、子供や地域の実態を踏まえ、園の教育ビジョンを示し、教職員と意識や取組の方向性の共有を図るなどの組織マネジメントやリーダーシップが求められます。一方で、その支援にあたる指導主事や幼児教育アドバイザーは、教育に関する識見を有し、かつ、幼稚園等における教育課程や保育に関する専門的事項について教養と経験を向上させることが求められています。そこで、ガイドブックⅤでは、園長の組織マネジメント力やリーダーシップ等の育成、幼児教育アドバイザーの専門性の向上を図るための研修の在り方について、質問紙調査及び先進事例の実地調査を踏まえ研修モデルを提案しました。

□2019（令和元）年度 文部科学省委託「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究」

「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅥ―幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を目指すキャリアステージにおける研修の在り方を求めて―」を作成

保育教諭養成課程研究会では、これまで初任者、ミドルリーダー、園長の研修ニーズ等について調査及び実地調査を行い、実態に応じた研修モデルを提案してきました。ただし、実際には、行政が実施する研修と、初任者、ミドル、園長の研修ニーズが必ずしも合致しているとはいえない状況にあるといえます。今後、教員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な教育・保育の提供を行うためには、個々の教員が自ら課題をもって、主体的に研修に参加する研修体制の確立が必要であると考えます。その際、研修を企画し提供する側では、限られた研修機会なので、受講者のニーズに応じて柔軟に研修内容を組合せたり、ワークショップ型研修方法を取り入れたりして、受講者が主体的に学ぶ研修の場を考えていく必要があるといえます。本調査研究では、これまでの調査

及び実地調査を踏まえ、幼稚園教諭・保育教諭が自己課題をもって主体的に取り組む研修の在り方を提案しました。

また、幼児教育について、保護者の理解を深めるための研修教材として、「幼児一人一人が未来の創り手に―幼児教育 Q&A―」を作成しました。

□2019（令和元）年度 文部科学省委託「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」

「幼稚園教諭等のキャリアステージごとの育ちと都道府県・政令市・中核市における研修の実態」を作成

平成 27 年度から平成 30 年度までに実施してきたキャリアステージごとの実施してきた質問紙調査の結果を(1)保育職希望の有無、(2)教育・保育の実践力、(3)職務上の困難、(4)研修ニーズの 4 視点から分析考察し、キャリアステージごとに研修課題を明らかにしました。同時に、都道府県、政令指定都市、中核市の幼児教育研修担当者を対象に、どのような研修を実施しているか等の研修の実態について質問紙調査を行いました。これらの調査結果をもとに研修ニーズ等を踏まえて、幼稚園教諭・保育教諭の自己課題に基づく主体的な研修の在り方について提案しました。

□2020（令和 2）年度 文部科学省委託「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」

令和元年度文部科学省委託研究の「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅥ―幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を目指すキャリアステージにおける研修の在り方を求めて―」に基づいて、現在実施されている自治体の研修で育成されている幼稚園教諭・保育教諭の資質・能力を明らかにし、「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）を作成しました。

2. 本年度の研究の視点

(1) 本年度の研究の目的と概要

本年度の研究の視点は、2020（令和2）年度作成の「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）の検証をすることです。ワークを中心とする研修モデルの検証では、研修計画の段階では、実際に研修を実施し検証する予定でしたが、コロナ禍であったため、実際に人を集めて研修モデルに沿った研修を実施することが困難な状況下になり変更しました。自治体の幼児教育研修担当者に対し、質問紙調査を実施し、その結果をもとに試案を検証しました。

(2) 本年度の研究の経過－質問紙調査の実施－

「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）について自治体の幼児教育研修担当者に対し、質問紙調査を実施しました。調査の目的、手続き、内容及び結果は以下の通りです。

① 目的

- ・「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）で示された「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」について、研修を企画する指導主事等が理解できるか、また研修において活用する際の課題や配慮すべき点について調べることを目的としました。
- ・「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）で示された「研修モデル」について改善点を明らかにするため、研修を企画する指導主事等の意見を集約することを目的としました。

② 調査協力者

都道府県、政令指定都市、中核市の幼児教育担当の部署の指導主事等に調査依頼を行い、101名から回答が得られました。なお、同一自治体で複数の担当者がある場合は、それぞれが回答するように求めました。

③ 調査時期

令和3年10月～12月に実施しました。

④ 調査手続き

都道府県、政令指定都市、中核市の幼児教育担当の部署に文書及びメールで調査依頼を行い、Google フォームまたはメールで回答を求めました。調査依頼書と合わせて、「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）を送付し、該当の頁を見ながら回答を求めました。また、「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」（試案）は、web上での閲覧もできるようにしました。

⑤ 調査項目

ア、「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」の理解と活用

- ・「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」の理解：幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の37項目それぞれについて、イメージしやすいかどうかを、「イメージできる」「どちらかと言えばイメージできる」「どちらかと言えばイメージしにくい」「イメージしにくい」の4件法で尋ねました。合わせて、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力について、分かりにくい表現や内容などについて自由記述で意見を求めました。
- ・「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」の研修での活用：研修において、受講者が幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を自らの資質・能力の振り返りにチェックリストとして用いる際に課題になると考えられることについて自由記述で意見を求めました。また、研修において、受講者が幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を自らの資質・能力の振り返りにチェックリストとして用いる際に、研修企画者が配慮すべきことについて自由記述で意見を求めました。

イ.「研修モデル」の改善点

- 試案で示された研修モデルについて、資質・能力の6つの側面（A. 幼児理解を深め、一人一人に応じる力、B. 保育を構想する力、C. 豊かな体験を創り出す力、E. 他と連携し、協働する力、F. カリキュラム・マネジメント力、G. 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長（リーダーシップを含む）のうち、1つをランダムに割り当てて、以下の質問をしました。
- ・研修の実施状況：資質・能力の当該の側面について、所属自治体で研修を行っているかどうかを尋ねました。実施している場合は、研修の名称、研修対象者、1回あたりの研修時間、研修に当たっての工夫について自由記述で尋ねました。
 - ・研修モデルへの意見：試案に示された2つの研修モデルについて、それぞれ次の質問を行いました。
 - ・研修の企画・運営の参考になる程度：①「育成する資質・能力」「本研修の位置付け」、②研修の〈ねらい〉、③研修計画、④研修を進める上での配慮事項、⑤教材（ワークシート等）、⑥〈研修の評価〉の6項目について、それぞれ「参考になる」「どちらかという」と参考になる」「あまり参考にならない」「参考にならない」の4件法で尋ねました。
 - ・教材（ワークシート等）の改善点：教材（ワークシート等）や当該の研修モデル、全体の改善点について自由記述で意見を求めました。

⑥結果

ア.「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」の理解と活用

それぞれに求められている資質・能力の具体的な視点はイメージしやすいかどうか、「イメージできる」「どちらかと言えばイメージできる」「どちらかと言えばイメージしにくい」「イメージしにくい」のいずれから1つ回答を求めた結果を図1に示しました。「(13)発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力」が「イメージできる」「どちらかと言えばイメージできる」を合わせて49%と最も低い数値ではありましたが、

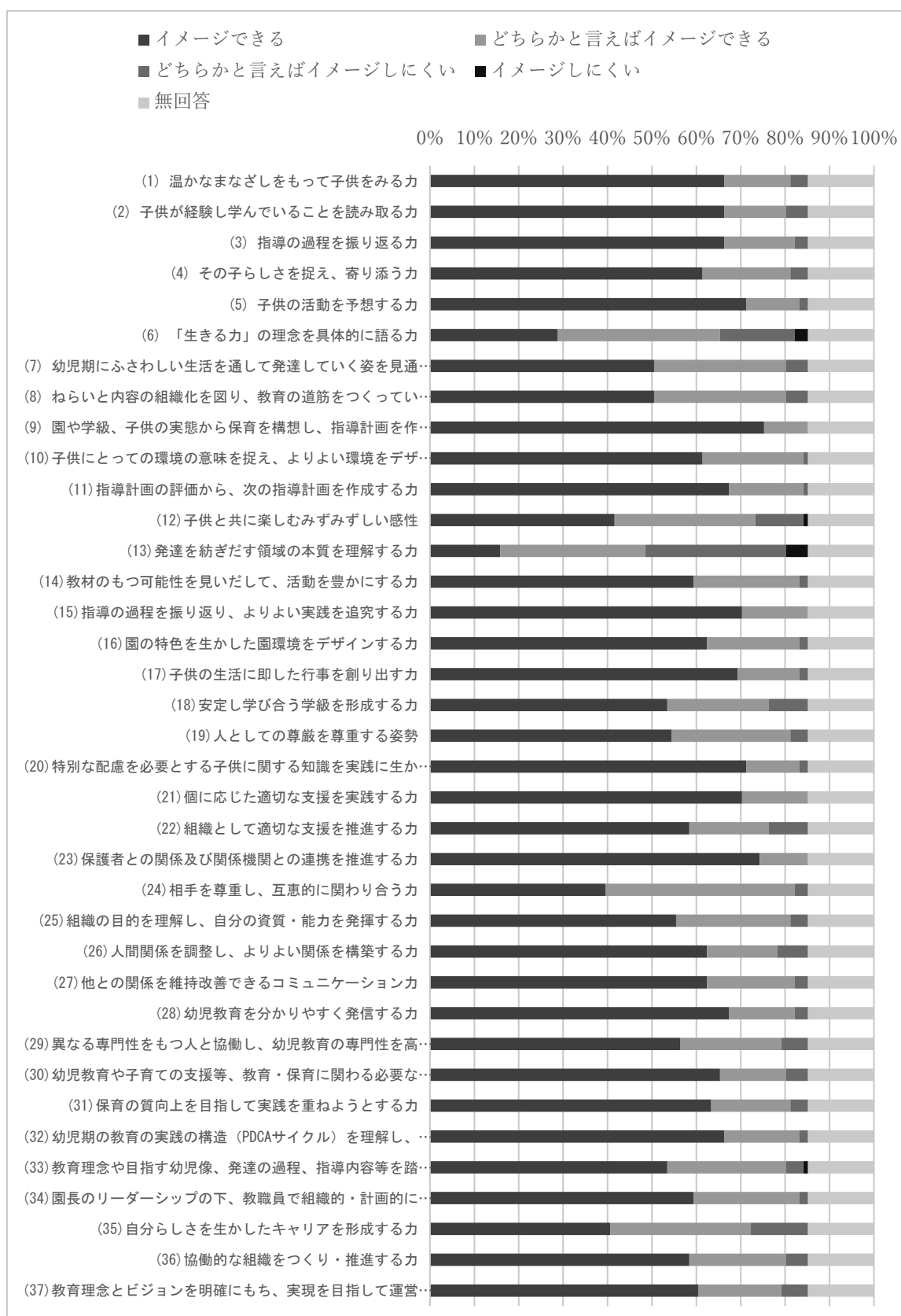


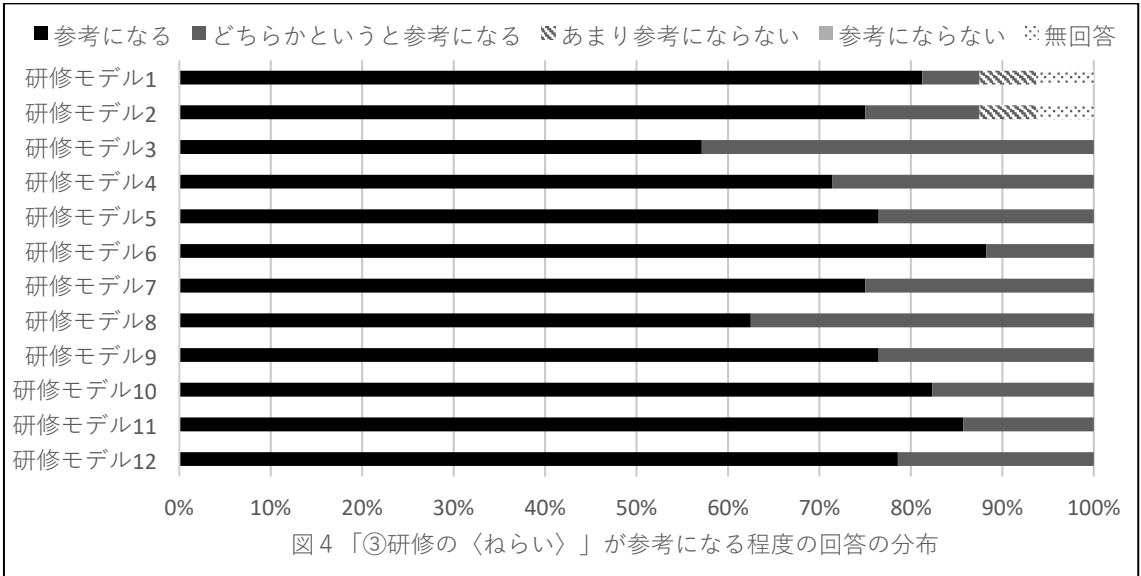
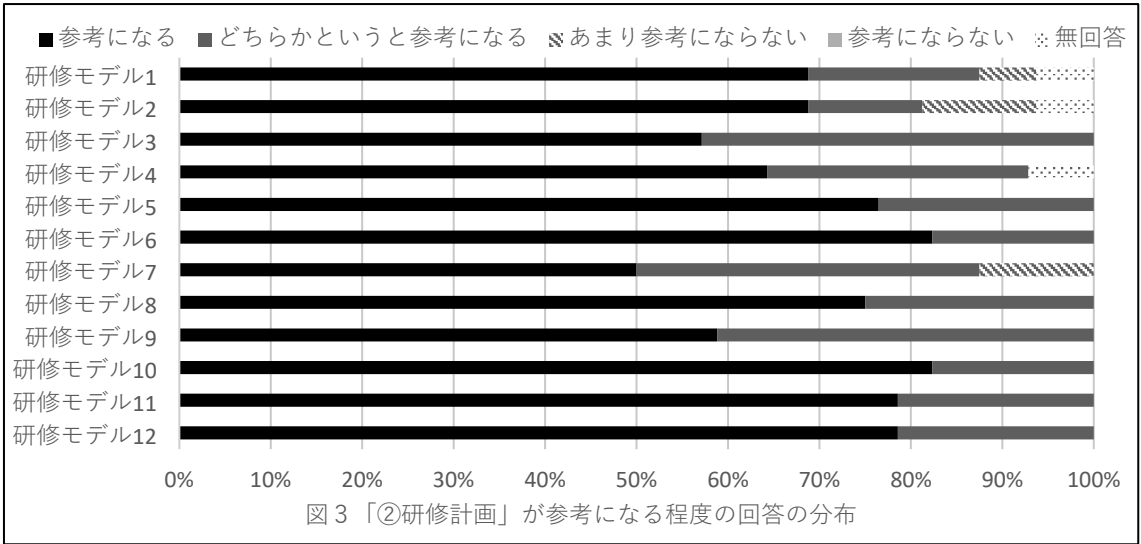
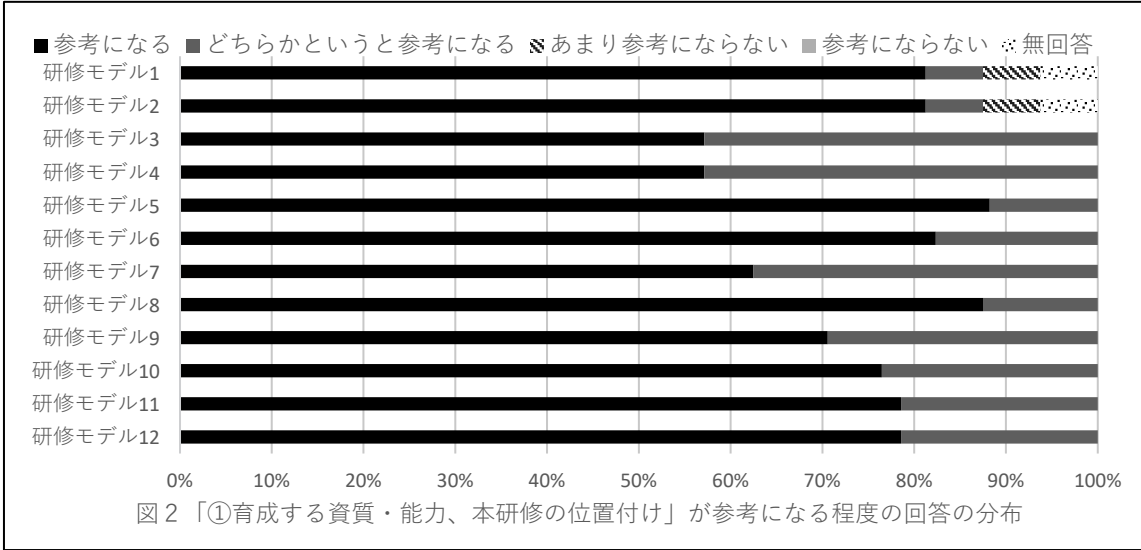
図1 37の視点に求められている資質・能力の具体的な視点のイメージしやすさ

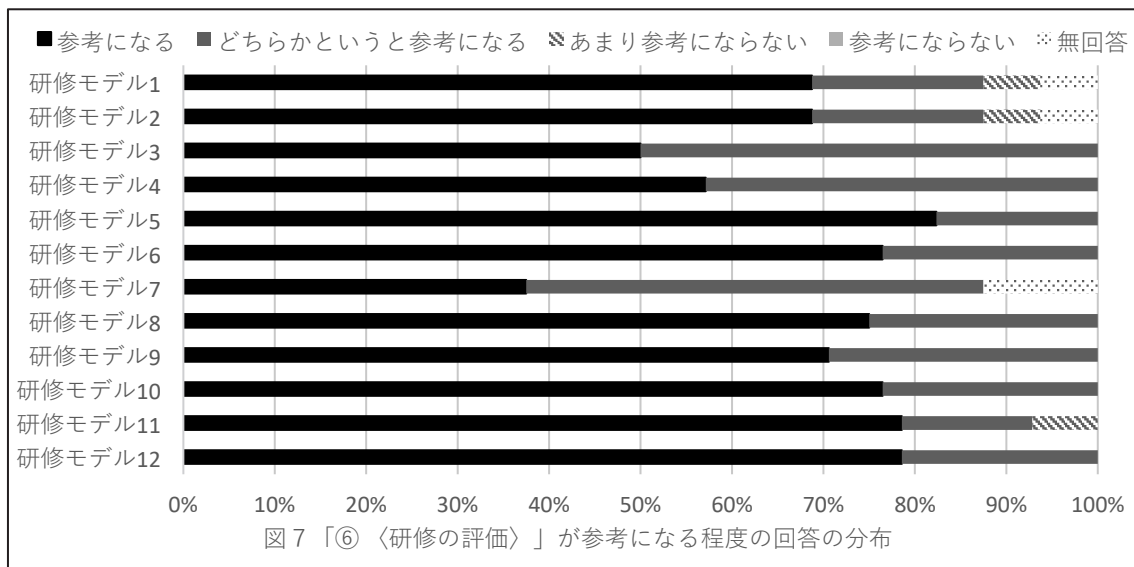
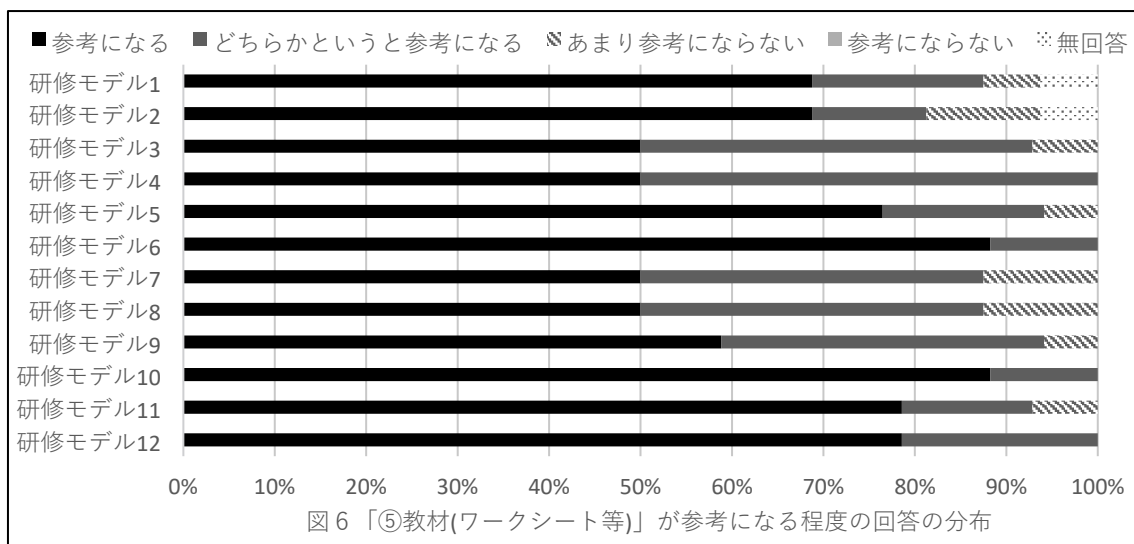
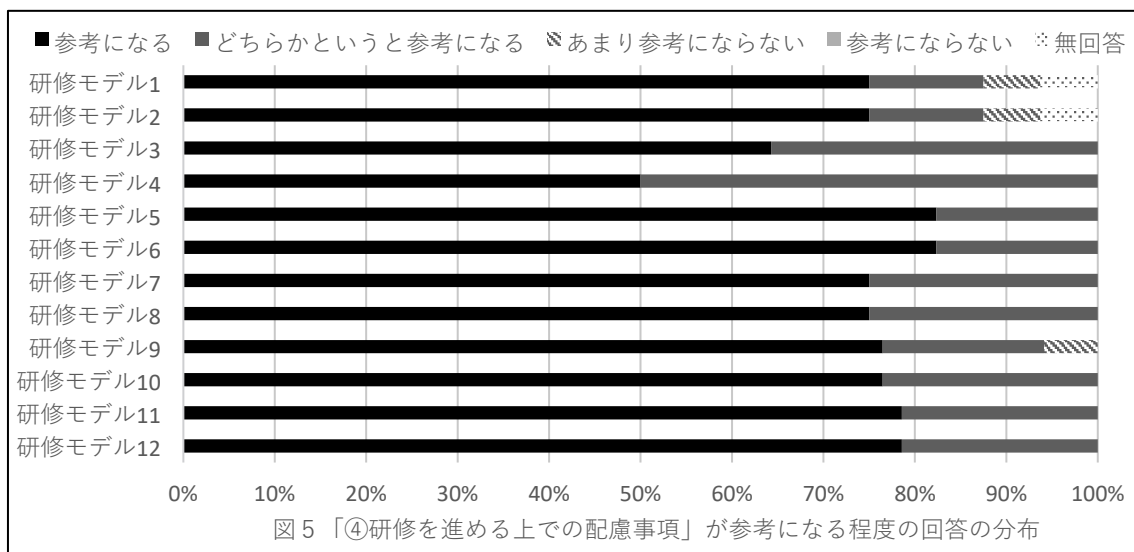
全ての項目についてイメージしやすいという回答が得られました。したがって、37の資質・能力についておおむねイメージできるということが分かりました。自由記述からは「具体的な視点があることで、資質能力が分かりやすい。」「キャリアステージによって求められる力は違ってくるので、そのあたりを考慮した内容にしてはどうか。」「『どちらかと言えばイメージできる。』にチェックした項目は、何となく馴染まないというか、引っかかる感じもします。が、分からないということではありません。」などの記述が見られました。

「37の視点をチェックリストにして、自らの資質・能力を振り返るようにした場合の課題について」自由記述での回答を求めたところ、「キャリアステージを考慮した資質・能力となるとどうなるのか。」「チェックリストを活用し、自分の苦手な分野などを把握しても、その分野についての研修が受講できるとは限らない。」「振り返る機会、継続的取組、データの蓄積と受講者へのフィードバックの方法等が課題。」「自分の資質能力を客観的な視点をもってみる力が必要である。」といった意見がありました。さらに「受講者が幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を自らの資質・能力の振り返りにチェックリストとして用いる際に、研修企画者が配慮すべきことについて」尋ねたところ、「視点となる力とどのようにつながっているか、分かりやすくかつ具体的な内容となるようにするとともに、受講者の実践とも照らし合わせながら進められるようにする。」「研修目的を明確にし、受講者に周知することだと思います。また、受講者が自己評価し、自分がどのように変わってきているのかが分かるような仕組みをつくる（研修の中に入れる）必要があるかと思います。」「受講者の評価の低い項目について強化できるように研修内容を工夫していく。」「全ての項目を使用するかどうか、内容を絞って、各地区等で課題となっている点に焦点化して、など、吟味が必要である。」などの回答が寄せられました。

イ.「研修モデル」の改善点

12の「研修モデル」について、研修の企画・運営の参考になる程度を把握するために、①「育成する資質・能力」「本研修の位置付け」、②研修の〈ねらい〉、③研修計画、④研修を進める上での配慮事項、⑤教材(ワークシート等)、⑥〈研修の評価〉の6項目について、それぞれ「参考になる」「どちらかという参考になる」「あまり参考にならない」「参考にならない」の4件法で尋ねた結果を図2～7に示しました。①「育成する資質・能力」「本研修の位置付け」、②研修の〈ねらい〉、③研修計画、④研修を進める上での配慮事項、⑤教材(ワークシート等)、⑥〈研修の評価〉に対する質問に対し、12の研修モデルについて「参考になる」との回答が最も多く、「どちらかという参考になる」の回答と合わせると、いずれも80%以上でした。一方、「参考にならない」という回答は皆無でした。したがって、研修を企画・運営する際に、ここで示されている12の「研修モデル」が参考になったり、実際の研修にも活用されたりすることが期待できます。





「研修モデルの改善点」について自由記述での回答を求めた結果は以下通りです。

- ・ 幼児理解を深め、一人一人に応じる力

新規採用教員対象となることの多い研修内容のため、ねらいや評価の設定の希望や経験者のファシリテーターとしての活用の提案がありました。研修方法としては、ビデオ視聴の仕方(場面や回数)の提案、ワークシートはグループ協議の記録を書くスペースの希望がありました。また、互いの事例へのコメントは指摘にならない配慮が必要であること、「気になる幼児」の事例の持参は特別支援に偏る可能性があるなどの指摘がありました。

- ・ 保育を構想する力

研修の進め方においては、保育参観におけるねらいと振り返りの視点、研修計画における時間配分の工夫、ワークシートの工夫について指摘がありました。研修参加者の問題意識、それぞれが工夫している点や苦労している点などの共有について提案がありました。研修の実施方法については、参加者に応じた研修方法の工夫についての指摘や、集合研修が難しい状況でも実施できるような工夫の提案についての指摘もありました。

- ・ 豊かな体験を創り出す力

遊びを生み出す環境の構成と援助については、子供の経験や学びの読み取りに関わるという意見がありました。また、よりよい園環境の創造の研修では、園庭は全園に関わる環境であるため、研修参加前に園内で協議しておくことと研修内容を深めることができる、ミドルリーダーや若手教員など立場によって改善できることに違いがあるなどの指摘がありました。

- ・ 他と連携し、協働する力

幼稚園等と小学校の教員が共に学び合う研修内容について、研修のファシリテーターとしてどちらにも精通している人材が必要であることや、小学校教員からの気付きや学びを引き出していくことで、双方の学びに深まりが出てくるとの意見がありました。

- ・ カリキュラム・マネジメント力

講義中心の研修を行うことの多いテーマであるため、演習形式で行うにはワークシートの項目をより具体的に示すことや、演習を進める上での説明、マネジメントサイクルの確認や情報提供で終わらないような工夫が必要なこと、また、大きなテーマだけに、グループ協議の時間の調整やその後の発表や情報交換が必要ではないかなどの意見がありました。

- ・ 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)

研修内容についてはおおむね、よい評価でした。研修教材の使い方や研修での発問の仕方に工夫が必要との意見がありました。また、研修効果を上げるために、演習時間が25分では足りない、60分モデルや90分モデルの提示があればよい、との指摘がありました。

これらの質問紙調査結果をもとに、試案の検討を行いました。試案を改善した研修モデルを、第4章に掲載しています。

(3)「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」の研究経緯

「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と研修モデル」(試案)は、2020(平成2)年度の文部科学省委託研究において策定しました。策定に当たっての基本的な考え方及び手続きは以下の通りです。

①幼児教育を担う教員が研修を通して育成する資質・能力

ア、イ、ウ、の手続きを経て、幼児教育を担う教員が研修を通して育成する資質・能力を明らかにしました。表Ⅰ-1「幼児教育を担う教員が研修を通して育成する資質・能力を明らかにする手続き」はその過程を示しています。

- ア. 中教審答申(平成27年12月)を踏まえて、「**1**」これからの教員に求められる資質・能力」を明らかにして、目指す方向を確認する。
- イ. ガイドブックⅥに示した中項目(『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドブックⅣ』p86参照)について資質・能力の視点から整理して、「**2**」幼児教育の専門性を踏まえ、研修を通して身に付けたい資質・能力」の7つの視点を押さえる。
- ウ. ガイドブックⅥに示した小項目の望ましい研修例(『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドブックⅣ』p86参照)を「**5**」研修例」として、個々の研修について、研修を通して身に付く力 **3**と**4**を明らかにする。その際の手続きは、「**5**」研修例」の分析から、培われる力を「**4**」研修を通して身に付く力の小項目」(以下「小項目と表記」とし、同じような資質・能力を示していると思われるものについては、整理し、「**3**」37の具体的な視点」とした。整理・分類の作業に当たっては、幼児教育の研修を企画立案経験がある研究者と、または幼児教育のリーダーである実践者の4人または5人のグループを構成して協議した。

②研修モデルの作成

「幼児教育を担う教員が研修を通して身に付く資質・能力」の「37の具体的な視点」に基づき、研修モデルを作成しました。その際、受講者が、ワークシートを活用しながら、研修を通して、子供の学びの支援者となれるよう、受講者自身が、「気付く」「自分の実践を振り返る」「どうしたらよいか考える」等ができ、その教員としての資質・能力を磨いていく研修計画を立案していくようにしました。ここに示す研修モデルをそのまま実施するというよりは、これをヒントにして、それぞれの実態に即して教員としての資質・能力を磨いていくためにはどうしたらよいかを考えて、工夫改善し活用していくことを期待しています。

表 I - 1 幼児教育を担う教員が研修を通して育成する資質・能力を明らかにする手続き

① これからの教員に求められる資質・能力	② 幼児教育の専門性を踏まえ特に研修を通して身に付けたい資質・能力(力)	研修を通して身に付く資質・能力(力)の③「37の具体的な視点」 ④「小項目」	⑤ 研修例
① 中教審答申(平成27年12月)の答申をもとに、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力 ○教員として不易とされてきた資質・能力 ○自律的に学ぶ姿勢をもち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を生涯にわたって高めていくことのできる資質・能力 ○情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結び付け構造化する資質・能力 ○新たな課題に対応できる力量を高める資質・能力 ○「チーム学校運営」の考えの下、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む資質・能力	② A. 幼児理解を深め、一人一人に応じる力 B. 保育を構想する力 C. 豊かな体験を創り出す力 D. 特別な配慮を要する子供を理解し対応する力 E. 他と連携し、協働する力 F. カリキュラム・マネジメント力 G. 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)	③「37の具体的な視点」 (1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 (2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力 (3) 指導の過程を振り返る力・省察力 (4) その子らしさを捉え、寄り添う力 (5) 子供の活動を予想する力 <以下略> ④ 小項目 ・ありのままの子供の姿を記録する力 ・記録を通して、他の子供や教師との関わりを読み取る力 ・記録を通して指導の過程を振り返る力 <以下略>	⑤ ①幼児理解と保育 ・教師の基本的な姿勢 ・記録から発達を理解 【研修の方法と形態】 ・ビデオカンファレンス ②保育記録と保育の振り返り ・記録の目的・書き方の工夫 ・記録の集積から発達を読み取る 【研修の方法と形態】 ・ビデオ演習 ・研究保育を通して記録 ③幼児理解に基づいた評価 ・幼児理解を深める ・幼児理解に基づいた評価の在り方 ・信頼性・妥当性を高める 【研修の方法と形態】 ・実践事例をもとに話し合い <以下略>

第2章 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力

1. これからの時代を担う教員に求められる資質・能力

教育実践の質の向上において、教員の資質・能力の向上は重要な課題です。中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(平成27年12月)(以下、「中教審答申(平成27年12月)」と表記)では、これからの時代の学校教育を担う教員に求められる資質・能力は、これまで教員として不易とされてきた資質・能力に加え、自律的に学ぶ姿勢をもち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことのできる力や、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結び付け構造化する力などです。教員として不易とされてきた資質・能力としては、使命感や責任感、教育的愛情、教科(幼児教育では「領域」)や教職に関する専門的知識、実践的指導力、総合的人間力、コミュニケーション能力などです。これらは、これまでの答申等においても繰り返し提言されてきた資質・能力であり、これからも教員として身に付けるべき大切な資質・能力です。また、時代の変化に応じた教育内容を実践していくためにはアクティブ・ラーニングの視点からの指導改善、特別な支援を必要とする子供への対応やICT活用等の新たな課題に対応できる資質・能力を高めることも必要となってきました。更に「チーム学校運営」の考えの下、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組むことができる資質・能力を身に付けていくことも必要です。

以上の答申を踏まえて、「これからの教員に求められる資質・能力」を、以下の5点に考えました。

- 教員として不易とされてきた資質・能力
- 自律的に学ぶ姿勢をもち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を生涯にわたって高めていくことのできる資質・能力
- 情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結び付け構造化する資質・能力
- 新たな課題に対応できる力量を高める資質・能力
- 「チーム学校運営」の考えの下、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む資質・能力

なお、中教審答申『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(令和3年1月)では、子供たちに学びを支援し、生きる力を培う教育を実践するために必要な教師の姿として、「子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力」とする教師像を挙げています。

以下、幼児教育における子供の学びの姿や研修の在り方等の記述を紹介します。

中教審答申（令和３年１月）の抜粋

＜子供の学びを支援する教職員の姿＞

○「教師が技術の発達や新たなニーズなど学校教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、教職生涯を通じて探究心を持ちつつ自律的かつ継続的に新しい知識・技能を学び続け、子供一人一人の学びを最大限に引き出す教師としての役割を果たしている。その際、子供の主体的な学びを支援する伴走者としての能力も備えている。

＜幼児教育における子供の学び＞

○幼稚園等の幼児教育が行われる場において、小学校教育との円滑な接続や特別な配慮を必要とする幼児への個別支援、質の評価を通じた PCDA サイクルの構築が図られるなど、質の高い教育が提供され、良好な環境の下、身近な環境に主体的に関わり様々な活動を楽しむ中で達成感を味わいながら、全ての幼児が健やかに育つことができる。

＜幼児教育の教職員の専門性の向上＞

○研修と通常の保育活動、園内研修と園外研修、さらには法定研修、幼児教育関係団体が実施する研修など、それぞれの機能や位置付けを構造化し、効果的な研修を行うことが重要である。

○このため、初任、中堅、管理職等といった各職階・役割に応じた研修体系の構築を行い、それぞれの段階で求められる資質を明らかにし、キャリア・ステージ毎の十分な研修機会を確保することが必要である。

以上述べてきた「これからの教員に求められる資質・能力」や「子供の主体的な学びを支える伴走者としての教師像」「効果的な研修」を踏まえて、本年度は、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力と、そのために効果的な研修について検討し、「研修モデル」として提案したいと考えています。

２．幼児教育を担う教員に求められる資質・能力

(1) 幼児教育の特質

幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を明らかにするためには、まずは、乳幼児期の子供の発達にとって、幼稚園や幼保連携型認定こども園（以下「幼稚園等」と表記）で繰り広げられる園生活は、どのような意味をもつ場なのかを明らかにすることが必要です。幼稚園等は、子供が家庭から離れて主に同年代の子供とともに初めて過ごす集団での生活をする場です。ここでは、他の子供や教師と生活を共にし、様々な直接的・具体的体験を積み重ねながら、一人一人の世界から抜け出して、徐々に他者と感動を共有し、イメージを伝え合うようになります。子供は、他者と互いに影響を与え合うことにより、興味や関心の幅を広げ、言葉を獲得し、表現する喜びを味わうようになり、乳幼児期特有の発達が促されていきます。

このような乳幼児期特有の発達を踏まえ、幼稚園等での幼児教育は、環境を通して行われ

る教育を基本としています。環境を通して行う教育に関連して重視している事項として、①幼児の主体的な生活の展開すること、②幼児の自発的活動としての遊びは「幼児にとって重要な学習である」ことを踏まえ、遊びを通して総合的に指導すること、③一人一人の発達の課題を捉えて、一人一人に応じてきめ細かな指導をすることです。その際、教師は、幼児の主体的な活動を確保するために計画的な環境の構成をすることや、具体的な指導場面では、幼児が環境に関わって生み出す様々な活動に沿って柔軟に対応し、幼児の活動が豊かになるように教師は多様な役割を果たしていくことが求められています。詳しくは、『幼稚園教育要領解説』で確認してください。

特に幼児期の教育では、幼児の生活の場は広がり、他者との関係も広がり深まっていきます。その刺激を受けて更に興味や関心の広がり、それに沿って環境の構成や援助を重ねることで、幼児は豊かな体験を得て、学びを深めていきます。主体的で対話的、深い学びが実現していくのです。こうした幼児期の学びを深める過程を踏まえて、その過程を維持発展させていくために求められる教員の資質・能力を明らかにする必要があります。

(2) 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力

中央教育審議会答申を踏まえて本研究にて整理した「これからの教員に求められる資質・能力」と幼児期の教育の特質を踏まえて、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力についてAからGの7つ視点を考えました。これらの視点については、平成2年度の文部科学省委託研究にて作成した、これまで教育委員会等で行われてきた研修を一覧した表「研修項目一覧」（『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドVI』p86 参照）の中項目を資質・能力の視点から分類整理したものです。以下、その解説をします。

A. 幼児理解を深め、一人一人に応じる資質・能力（以下、「資質・能力」を「力」と表記）

幼児理解に基づいて発達の理解を深め、保育を構想することは、幼児期の教育の基本です。このため、研修では、子供の内面の心の揺れ動きを感じ取り、発達しつつあるものを記録し発達の理解を深める、一人一人に応じる指導を実践する力を身に付けることを考えていきます。

B. 保育を構想する資質・能力（以下、「資質・能力」を「力」と表記）

学校教育のはじまりを担う教員には、幼児教育の基本を踏まえた上で、組織的・計画的な指導を行うことが求められます。研修では、子供の生活する姿に沿って指導計画を作成するとともに、子供の様々な活動の展開を見通して、保育を構想する力を身に付けていくことを考えていきます。

C. 豊かな体験を創り出す資質・能力（以下、「資質・能力」を「力」と表記）

具体的な保育の展開では、子供一人一人が環境との主体的な関わりを通して、豊かな体験が得られることが大切です。このため、研修では、環境のもつダイナミズムを捉えて、豊かな体験を生み出す環境をデザインする力や援助の在り方を身に付けていくことを考えていきます。

- D. 特別な配慮を必要とする子供を理解し、支援する資質・能力（以下、「資質・能力」を「力」と表記）

特別な配慮を要する子供への指導では、集団の中で生活することを通して全体的な発達を促していくことを配慮し、一人一人の子供の状態に応じて行うことが大切です。教員には、人としての尊厳を尊重する姿勢が備わっていることが不可欠です。研修では、そのことを踏まえて、特別な配慮を要する子供に関する知識を実践に生かす力や、個に応じた適切な支援を実践する力、組織として適切な支援を推進する力、保護者及び関係機関との関係を構築する力を身に付けていくことを考えています。

- E. 他と連携し、協働する資質・能力（以下、「資質・能力」を「力」と表記）

豊かな教育実践を展開していくためには、実践を教師一人で抱え込むのではなく、同僚と連携して進めることが大切です。また、地域の人々や地域の専門機関、小学校等との連携も必要です。研修では、園全体の組織の中で自分の役割を果たすこと、保護者や地域の人々との連携、地域の専門機関や小学校等との連携を図ることなどを取り上げて、相手を尊重し互恵的に関わり合う力や、組織の目的を理解し自分の資質・能力を発揮する力、人間関係を調整しよりよい関係を構築する力、コミュニケーション力の向上を図っていきます。

- F. カリキュラム・マネジメントの資質・能力（以下、「の資質・能力」を「力」と表記）

各幼稚園等での実践は、教育課程に基づき組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図っていくことが求められています。研修では、全体的な計画に留意しながら、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ教育課程を編成すること、教育課程の実施状況を評価してその改善を図っていくこと、教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを学び、教育活動の質の向上を図るカリキュラム・マネジメント力を身に付けていきます。

- G. 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長（リーダーシップを含む）

幼児一人一人を理解し、様々な役割を果たしながら豊かな体験を提供し、幼児の学びを深めていくためには、教師自身も幼児の主体的に学びを支援する専門家としての能力をもち、キャリアステージに応じて資質向上に努めることが重要です。研修では、自分らしさを生かしたキャリアを形成する力、協働的な組織をつくり・推進する力、園長など管理職には、自園の教育の質向上や教師の資質向上のために必要な管理・運営を行う力を身に付けていきます。

(3) 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の「37の具体的な視点」

研修を通して教員の資質・能力A B C D E F Gの向上を図るためには、実際の研修でどのような学びを保障していくのかを明らかにする必要があります。教育委員会等の自治体にて実施されている研修のそれぞれについて分析し、研修を通して身に付く力として、「37の具体的な視点」を明らかにしました。

「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」と「研修を通して育成する資質・能力」(37の具体的な視点)を一覧したものが、表Ⅱ-1「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧」です。

表Ⅱ-1 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧

教員に求められる資質・能力	幼児教育を担う教員が身に付けたい資質・能力	
	資質・能力	37の具体的な視点
○教員として不易とされてきた資質・能力 ○自律的に学ぶ姿勢をもち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を生涯にわたって高めていくことができる資質・能力 ○情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結び付け構造化する資質・能力 ○新たな課題に対応できる力量を高める資質・能力	A. 幼児理解を深め、一人一人に応じる力	(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 (2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力 (3) 指導の過程を振り返る力・省察力 (4) その子らしさを捉え、寄り添う力 (5) 子供の活動を予想する力
	B. 保育を構想する力	(6) 「生きる力」の理念を具体的に語る力 (7) 幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力 (8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力 (9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力 (10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力 (11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力
	C. 豊かな体験を創り出す力	(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性 (13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力 (14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力 (15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力 (16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力 (17) 子供の生活に即した行事を創り出す力 (18) 安定し学び合う学級を形成する力
	D. 特別な配慮を必要とする子供を理解	(19) 人としての尊厳を尊重する姿勢 (20) 特別な配慮を必要とする子供に関する知識を実践に生かす力

○「チーム学校運営」の考えの下、多様な専門性をもつ人材と効果的に連携・分担し、組織的・協働的に諸課題の解決に取り組む資質・能力	し支援する力	(21) 個に応じた適切な支援を実践する力 (22) 組織として適切な支援を推進する力 (23) 保護者との関係及び関係機関との連携を推進する力
	E. 他と連携し、協働する力	(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力 (25) 組織の目的を理解し、自分の資質・能力を発揮する力 (26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力 (27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力 (28) 幼児教育を分かりやすく発信する力 (29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力 (30) 幼児教育や子育ての支援等、教育・保育に関わる必要な情報を選択収集・整理する力
	F. カリキュラム・マネジメント	(31) 保育の質向上を目指して実践を重ねようとする力 (32) 幼児期の教育の実践の構造(PCDAサイクル)を理解し、教育活動の質の向上を図る力 (33) 教育理念や目指す幼児像、発達の過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力 (34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力
	G. 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)	(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力 (36) 協働的な組織をつくり・推進する力 (37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力

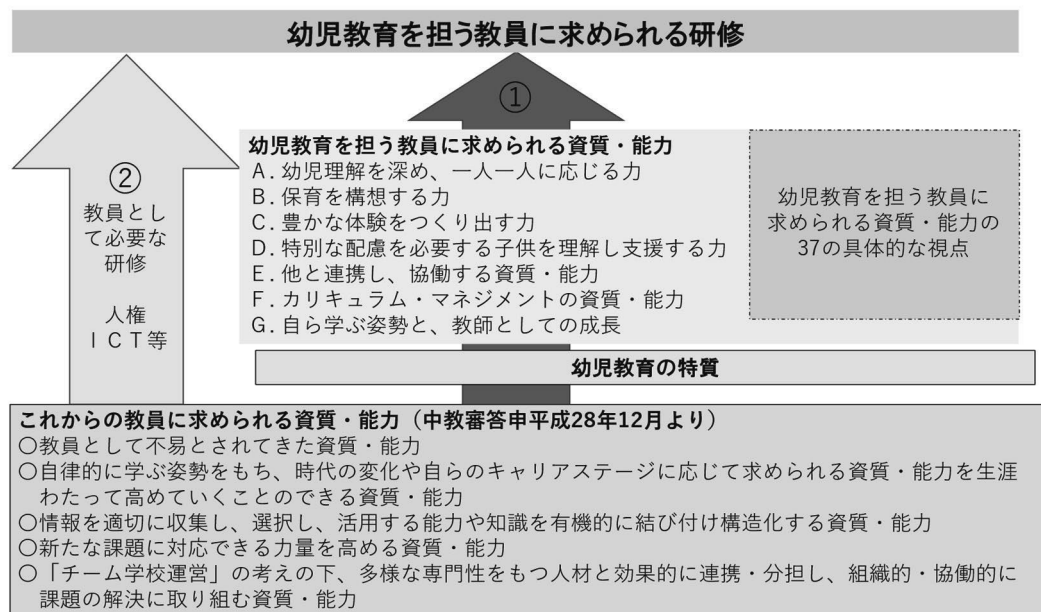


図8 幼児教育を担う教員に求められる研修

「図8 幼児教育を担う教員に求められる研修」は、幼児教育を担う教員に求められる研修の考え方を示したものです。本年度の委託研究では、特に幼児教育の特質に特化した研修の在り方を述べています。

なお、「特別な配慮を必要とする子供を理解し支援する力」については、本研究会にて本年度、文部科学省委託研究として、特別な配慮を必要とする子供への指導の充実に関する調査研究を受け、現在進行中です。これらの研究成果等も踏まえた研修モデルを検討するため、今回の提案は控えています。

第3章 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の育成の視点

第3章では、幼児教育を担う教員が身に付けたい資質・能力の7つの視点（A B C D E F G）と、各自治体等での研修を通して育成する力（37 の具体的な視点）を一覧するとともに、その関係を示しています。以下の目的と活用を考えています。

【目的】

幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を身に付けていくためには、どのような研修を受けて、具体的にどのような力を身に付けていったらよいかについて体系化して示し、幼児教育を担う教員の研修の充実を図ることを目的としています。

【活用】

・研修の指標：

本冊子は自治体が研修を企画立案する際の資料とし作成したものです。したがって対象を主に指導主事と考えていますが、幼児教育関係の団体等において、教員の資質・向上のための研修を企画立案する方々も対象とする等、広く活用されることも願っています。

受講者は、特に「37 の具体的な視点」に沿って、自らの資質・能力を振り返ってみてください。幼児教育を担う教員としての「強み」と「弱み」を把握し、自らの研修の課題を捉えて、主体的に研修に臨みましょう。

・研修ニーズを把握して研修を企画：

自治体等の研修では、「資質・能力の7つの視点」「37 の具体的な視点」に沿って実施した研修を振り返り等に活用し、研修の内容や方法についての改善点を確認してみましょう。また、受講者が「37 の具体的な視点」に沿って振り返ることで研修ニーズを把握することができます。限られた時間の研修ですから、受講者のニーズを把握し、また受講した研修が重ならないよう、実施した研修の内容についても「37 の具体的な視点」で確認し、幼児教育の研修が組織的・計画的に実施できるようにしていきましょう。

1. 幼児理解を深め、一人一人に応じる力の育成

「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」の育成のための具体的な視点

幼児理解を深め、一人一人に応じる力		
幼児理解に基づいて発達を理解を深め、保育を構想することは、幼児期の教育の基本である。研修では、子供の内面の心の揺れ動きを感じ取り、発達しつつあるものを記録し発達を理解を深め、一人一人に応じる指導を実践する力を身に付けることを考えていく。		
育成する資質・能力		研修例の研修内容及び方法等
(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 (2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力 (3) 指導の過程を振り返る力・省察力 (4) その子らしさを捉え、寄り添う力 (5) 子供の活動を予想する力	・子供の内面の心の動きを感じ取る力 ・保育のエピソードを捉える力 ・幼児理解につながる教師の基本的な姿勢を身に付ける力 ・ありのままの子供の姿を記録する力 ・記録を通して、他の子供や教師との関わりを読み取る力 ・記録を通して指導の過程を振り返る力 ・記録の集積から発達を読み取る力 ・他の教師と幼児理解を交流し、多面的な理解をする力 ・子供の心に寄り添う、「その子らしさ」を捉える力 ・教師や周りの友達の動きとの関連から子供の活動を予想する力	①幼児理解と保育 <研修の内容> ・教師の基本的な姿勢 ・記録から発達を理解 <研修の方法と形態> ・ビデオ演習
		②保育記録と保育の振り返り <研修の内容> ・記録の目的・書き方の工夫 ・記録の集積から発達を読み取る <研修の方法と形態> ・ビデオ演習 ・研究保育を通して記録
		③幼児理解に基づいた評価 <研修の内容> ・幼児理解を深める ・幼児理解に基づいた評価の在り方 ・信頼性・妥当性を高める <研修の方法と形態> ・実践事例をもとに話し合い
		④一人一人に応じた指導 <研修の内容> ・「一人一人に応じる」ことの意味 ・教師や友達の動きと関連させながら、子供の活動を予想する <研修の方法と形態> ・実践事例をもとに話し合い

「幼児理解を深め、一人一人に応じる力」の解説

幼児理解に基づいて発達を理解を深め、保育を構想することは、幼児期の教育の基本です。教師は以下の5つの資質・能力によって、子供の心を感じ取り、発達しつつあるものを記録することで理解を深め、一人一人に応じた指導を考え実践へとつなげていきます。

(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力

教師の温かいまなざしとは、子供に愛情をもって、子供の心に寄り添って関わるということです。そのために、教師は様々なことを受け入れていこうとする姿勢をもつこと、保育の知識や技術を主体的に学ぼうとすることが大切です。教師が温かいまなざしをもって子供と関わることで、子供は安心して自分らしく振る舞うことができるようになり、自分から何かをやってみたい実現させたいという意欲へとつながっていきます。教師が温かいまなざしをもって子供を見る力を身に付けるには、子供を肯定的に捉える研修が有効であると考えられます。ビデオを使った研修では、映し出される様々な子供の姿を発達していく過程として肯定的に捉えること、子供のもち味を見付けること、そして子供の視点に立って考えてみることを試みましょう。どのような場面の子供に対しても温かく肯定的に捉えることでその子らしさがさらに発揮されるようになり、また子供の視点に立つことで子供への理解を深めることなどが期待できます。

(2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力

子供は活動することを通して様々な経験を積み重ねていきます。学級で子供たちが同じように活動しているように見えても、一人一人の子供がその活動で経験し学んでいることは同じとは限りません。教師が子供に応じた援助をするには、その子供が活動によって得た経験や学びを読み取る力が必要となります。そのためには、保育の記録やビデオを活用した研修によって、子供の心の動きを読み取ったり保育のエピソードを捉えたりすることが有効的です。子供が経験し学んでいることは、必ずしも教師が設定した活動のねらいと重なるとは限りません。その活動を経験したことによって、子供の心がどのように心が動いたのか、その経験が子供の内面的な成長にどのようにつながっていくのか捉えることが大切です。子供は自分の思いを言葉だけでなく全身で表現します。活動の表面的な事柄だけに留まらず、子供の姿から今経験していることや学んでいることを捉えるとともに、そこからどのような経験がさらに必要なのか考え、教師はそれに応じた援助ができる力を備える必要があります。

(3) 指導の過程を振り返る力・省察力

教師は自身の指導の過程を振り返り、省察することによって、一人一人の子供に応じた指導を実践しているかどうか確かめ続ける必要があります。そのためには、保育を記録することが有効です。自身の保育を記録することが、既に省察することであると考えられます。さらに自分自身の保育の記録を振り返ることによって、自分の見方を客観的に捉えることができます。研修では、保育の記録をもとに他の教師と話し合う機会を設けてみましょ

う。複数の教師によって保育を振り返り検討することで、自身の見方や考え方を広げることができます。また、自分の指導を他の教師と一緒に振り返ることによって、自分だけでは思い及ばなかった子供の気持ちや行動の意味に気付いたり理解したりすることが可能となります。教師のもつ発達観や保育観が、子供への指導や関わりに深く影響すると考えられることから、他の教師からの意見や考えを受け止めながら自身の保育を省察することによって、よりよい子供への関わりや指導につながることが期待できます。

(4) その子らしさを捉え、寄り添う力

教師は子供が自分らしさを発揮し心豊かに意欲的に育っていく過程を捉え、寄り添うことができる力を身に付けることが大切です。そのためには、保育記録を持ち寄り、自身の保育を振り返り、子供の集団としての姿と一人一人の姿との関係を把握する研修によって、その子らしさを捉える力や、その子らしさに寄り添う力を養うことができます。保育記録を書くとき、集団と一人一人の子供との関係を受け止め、その子らしさに寄り添うための保育の手立てを考えることにつなげていくよう留意しましょう。教師の思いや子供への関わりを書くことは教師と子供との関係を省察することにつながり、その子らしさに寄り添っているかどうか確かめることができます。また、一人の子供に焦点を当て、その子供に関する担任教師としての悩みや願いを書き出したり、その子を通して友達関係に着目してみたり、様々な方向あるいは距離から子供を理解することを試みましょう。改めてその子らしさを捉え、どの様な方向に育ってほしいのか、その子らしさをより発揮するためには、どのような活動や援助が必要なのか考えることで、その子らしさに寄り添う力を育むことにつながります。

(5) 子供の活動を予想する力

教師は子供の姿がどのように変容しているのか、またその変容に至った様々な要因について、振り返り検討することが求められています。教師は保育を行おうとするとき、子供の姿から活動のねらいと内容を設定し、ねらいと内容に基づいて環境を構成します。実際に子供が環境に関わって活動が展開されることから、活動を通して発達に必要な経験を得ることができるよう、教師は援助を行う必要があります。つまり、子供の活動を予想することから指導計画が立てられ保育が行われているのです。したがって、教師は子供の活動を予想する力を身に付ける必要があります。その力を育むためには、子供の姿を記録して保育を振り返る等の研修が考えられます。記録された子供の姿から育ちつつあるものを捉え、そのときの活動のねらいや内容、そして指導計画全体を再確認します。そして、実際の子供の姿にふさわしい指導計画であったのか振り返り、よりよい保育が実践できるよう改善に努める必要があります。どの場面でどのように子供に関わり環境を変えることが適切なのか、子供の活動を予想するとともに保育の流れを予想し実践する力が大切です。

2. 「保育を構想する力」の育成

「保育を構想する力」の育成のための具体的な視点

保育を構想する力		
学校教育のはじまりを担う教師には、幼児教育の基本を踏まえた上で組織的・計画的な指導を行うことが求められる。研修では、子供の生活する姿に沿って指導計画を作成するとともに子供の様々な活動の展開を見通して保育を構想する力を身に付けていく。		
育成する資質・能力		研修例の研修内容及び方法
(6) 「生きる力」の理念を具体的に語る力 (7) 幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力 (8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力 (9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力 (10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力 (11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力	・学校教育の理念を幼児期の教育と結び付けて理解する力 ・幼児期の教育の基本を理解し、指導計画や実践につなげる力 ・子供の発達の特徴を踏まえ幼児教育を理解する力 ・「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「幼稚園教育要領第2章に示された5領域（以下、5領域という）」「5領域」の関連を理解し、実践につなげる力 ・小学校教育との接続の重要性を理解し、発達や学びを見通す力 ・各年齢にふさわしい生活や遊びを通して資質・能力を育む力 ・日々の記録や長期的な記録等から子供の発達や学びを読み取る力 ・記録等から教師の援助を考える力 ・教育課程と長期・短期の指導計画との関連を理解し、日々の保育につなげる力 ・子供の実態を的確に捉え、	①幼稚園教育要領・幼保連携型認定こども園教育・保育要領の理念への理解 ・学校教育において一貫して示される理念の理解 ・学校教育の理念、幼児期の教育の基本と実践 ・「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「5領域」の関連の理解 ・小学校以降の生活や学習の基盤の理解 <研修方法と形態> ・幼稚園教育要領解説等に基づく講義 ・理念を踏まえた事例検討 ・小学校の授業参観 ②幼児期にふさわしい生活や遊びを通した一体的な育み ・記録等による発達の過程の把握 ・子供の主体性と教師の意図の関係の理解 ・環境を通して行う教育の理解 ・遊びを通しての総合的な指導の理解 <研修方法と形態> ・幼稚園教育指導資料等を

	指導計画を作成する力 ・体験の多様性や連続性を踏まえ、指導計画を構想する力 ・日々の保育を振り返り評価し、明日の保育につなげる力 ・長期・短期の指導計画を組織的に反省・評価する力 ・子供の興味や関心、意識や必要感と関連し、連続性のある環境の構成や援助について考える力 ・子供の実態や発達の見通しを、環境構成や再構成につなげる力 ・子供の周囲の環境に教育的価値を積極的に見いだす力 ・子供の周囲の環境に教育的価値を付ける力	活用した講義 ・公開保育・研究協議 ③長期の指導計画/短期の指導計画の作成・実施・評価 ・入園から修了までの幼児の発達の過程 ・教育課程、長期の指導計画、短期の指導計画の関連 ・日々の実践と長期・短期の指導計画の関連 ・観察を通した日案作成 ・短期の指導計画の評価 ・日々の実践を通した長期の指導計画の評価 ・小学校教育との接続を踏まえた長期の指導計画の作成、実施、評価、改善 <研修方法と形態> ・指導案の持ち寄り・協議 ・事例を通した評価の理解 ④子供とともによりよい教育環境を創造する環境構成と援助 ・生活や遊びの実態の把握に基づく環境の検討 ・子供の主体性を育む魅力的な環境づくり ・活動の展開と環境の構成・再構成 ・体験の幅を広げるための情報機器の活用方法 <研修方法と形態> ・環境構成の重要性に関する講義 ・研究保育や事例等の検討
--	---	--

「保育を構想する力」の解説

幼稚園教諭・保育教諭には、学校教育のはじまりを担う教師として、幼児期の教育の基本を踏まえた上で、組織的・計画的な指導を行うことが求められます。特に現職研修においては、実際の子供の生活する姿に沿って指導計画を作成するとともに、子供の様々な活動の展開を見通して、保育を構想する力を身に付けていくことが求められます。「保育を構想する力」は、次の6つの資質・能力から成り立ちます。

(6)「生きる力」の理念を具体的に語る力

平成8(1996)年中央教育審議会答申「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」において「生きる力」の理念が示されました。以降、現在に至るまで、「生きる力」を学校・家庭・地域など社会全体において育むことが目指されています。幼児教育を考える上で、また、学校教育全体を通した子供の育ちの連続性を保障するためにも、「生きる力」の理解を基盤に置く必要があります。また、「生きる力」の理念をどのような形で保育の中で実現するのか、イメージし実践するためには、それを具体的に語る力が必要となります。このような力は、幼稚園教育要領や幼保連携型認定こども園教育・保育要領に関する理解を深めるような研修を通して養われることができます。特に幼稚園教育要領や幼保連携型認定こども園教育・保育要領に記載されている幼児期の教育で育みたい資質・能力の理解とも関連した研修を行うことで、「生きる力」の理念と幼児期の教育で育む資質・能力のつながりについて理解を深めることが可能となります。

(7)幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力

幼児期の教育においては、幼児期の発達の特徴を踏まえ、幼児期の発達の実情に応じた教育を行うことが大切です(幼稚園教育要領解説「発達の特性」pp.15-17)。したがって、幼児期にふさわしい生活を具体的にイメージし、その中で子供がどのような経験を通して育つのかイメージする力、幼児期の教育で育みたい資質・能力の理解が教師には求められます。このような力は、幼児期の発達の特徴を踏まえて幼児教育を理解するための研修、学校教育の理念に基づいた幼児期の教育の基本を踏まえた実践や「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「5領域」それぞれの理解、また、これらの関連を理解するための研修を通して養われます。また、このような幼児期の育ちが小学校就学以降の育ちにどのようにつながっていくのか、見通しをもてるよう、小学校教育についての理解、小学校教育との接続に関する理解を深めるための研修も必要となります。

(8)ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力

「幼稚園教育において育みたい資質・能力から幼児の生活する姿から捉えたもの」がねらいであり、「ねらいを達成するために指導する事項」が内容です(幼稚園教育要領解説「第2章 ねらい及び内容」p145)。幼稚園教育要領や幼保連携型認定こども園教育・保育要領に示されたねらい及び内容を踏まえ、幼稚園等での生活全体を通した様々な経験から子供が次第に達成に向かうことができるよう、教師は教育の道筋をイメージし作っていく必要

があります。生活や遊びを通した発達の理解に基づく教師の援助を行っていくための力です。このような力は、幼児期の教育の基本を理解し、生活や遊びを通した発達の理解を深めるような研修、そして、このような理解に基づいた環境の在り方や教師の援助に関する研修を通して身に付いていきます。

(9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力

保育の構想は幼児理解を起点に始まり、園や地域の実態、家庭等での子供の生活の様子を踏まえて、園生活の中でどのような経験が必要であるのか、用意できるのかを見通すことです。学校教育の理念を幼児の教育に結び付けた理解や幼児期の教育で育みたい資質・能力の理解を背景にして、幼児理解に基づいた構想を各園の教育課程に基づいてまとめたものが指導計画となります。教師には教育課程に基づき指導計画を作成・実践し、評価・改善する力が必要です。そのためには、子供の姿や保育の記録等から子供の実態を的確に捉え、体験の多様性や連続性を踏まえて保育をイメージするための研修や幼児理解に基づいた教師の援助について具体的に理解できるような研修が必要となります。(6)(7)(8)の力を背景に、実際の子供の姿や保育に触れて学ぶ機会を設けることも重要です。

(10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力

幼児期の子供は生活を通して興味や欲求に基づいた直接的・具体的な体験を通して育ちます。環境を通して行う教育の意義がここにあります。環境構成の重要性を踏まえ、幼児理解に基づいた環境構成や生活と遊びの展開を踏まえた環境の再構成を行う力が教師には必要です。このような力は、子供の主体性を育む魅力ある環境づくりに関する研修や、体験の多様性と連続性を踏まえた保育の構想を基に環境を構想するような研修を通して身に付いていきます。また、体験を補完したり、体験の幅を広げたりするための情報機器の活用方法についての研修、保健衛生・安全に関する研修も望まれます。

(11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力

指導計画は計画であるとともに保育実践の振り返りの視点でもあります。指導計画に基づく評価から次の保育の構想が始まります。保育実践を記録したり、また、日々の記録の重なりから保育を振り返り評価したりします。振り返りを行うこととともに保育の見通しを立てていきます。この営みは教師が自身の保育に対して行うだけでなく、組織的に行うことでより一層深めることが可能となります。このような力は、各園の指導計画や事例をもち寄って話し合うような研修を通して身に付いていきます。

3. 「豊かな体験を創り出す力」の育成

「豊かな体験を創り出す力」の育成のための具体的な視点

豊かな体験を創り出す力		
具体的な保育の展開では、子供一人一人が環境との主体的な関わりを通して、豊かな体験が得られることが大切である。研修では、環境のもつダイナミズムを捉えて、豊かな体験を生み出す環境をデザインする力や援助の在り方を身に付けていく。		
育成する資質・能力		研修例の研修内容及び方法等
(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性	・子供の発想に共感し、それを環境に取り込む力	①子供の活動と教師の援助 ・子供の活動の理解と指導 ・遊びを通しての総合的な指導
(13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力	・日々の保育を記録し省察する力	・教師の多様な役割
(14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力	・各領域のねらいと内容を理解し総合的な指導につなげる力	・遊びを生み出す環境の構成
(15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力	・教材を研究し、自らの保育技術を磨く力	・3歳児、4歳児、5歳児の保育の展開
(16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力	・遊びの中での学びが実現するための環境を構成する力	＜研修の方法と形態＞ ・ビデオ視聴をもとにしたグループワーク
(17) 子供の生活に即した行事を創り出す力	・活動の流れに即して環境を再構成する力	②領域の専門性深化と教材研究 ・領域のねらい・内容の理解 ・領域の視点からみた子供の発達の理解 ・遊びが充実する教材研究
(18) 安定し学び合う学級を形成する力	・園の特色や地域の実態を理解し、よりよい園環境を創り出す力	＜研修の方法と形態＞ ・各自の実践事例を持ち寄り意見交換と協議 ・演習指導を中心とした研修
	・遊びや生活の動線を意識して施設・空間を生かす力	③アクティブ・ラーニングを意識した実践 ・子供の遊びの中での学びの理解 ・子供の活動の理解と環境の再構成
	・安全に関する知識・理解と実践力	・主体的な関わりを大切にした実践
	・幼児期の食に関する	・学びを深める指導の在り方
		＜研修の方法と形態＞ ・参観を通じた保育研究・グループワーク ・先進的な実践事例の発表をもとに協議
		④よりよい園環境の創造 ・園環境の特色と活用（室内・戸外） ・子供の生活空間としての施設・設備の整備の在り方 ・園環境の見直しと工夫・改善

	る理解と援助を実践する力 ・行事や地域の文化に関する知識 ・園生活における行事の教育的意義を理解する力 ・園行事の計画・運営、評価・改善をする力 ・危機管理と不測の事態に対処する力 ・子供同士の関係を結ぶ力 ・個と集団を相互に育む力	＜研修の方法と形態＞ ・課題をもとにグループワーク ・参観を通した保育研究 ⑤食べることを楽しむ活動 ・食育に関する理解と指導力 ・園生活の中での「食べることを楽しむ活動」 ＜研修の方法と形態＞ ・各園の実践事例を持ち寄り意見交換と協議 ⑥園行事の教育的意義と進め方 ・様々な園行事の教育的意義と精選 ・3歳児、4歳児、5歳児の園行事への参加 ・園行事と教師間、園行事と保護者との連携 ・地域の特色や文化を生かす園行事 ・園生活と行事の計画・運営、評価・改善 ・園行事における危機管理 ＜研修方法・形態＞ ・先進的な実践の発表と自園の振り返りにつながるグループワーク（例：子供が作り出す行事とは／自園の行事の改善の手掛かりを見出す等） ⑦学級経営 ・一人一人のよさを生かす学級経営 ・3歳児、4歳児、5歳児の学級経営 ・特別な配慮を必要とする子供への指導 ＜研修方法・形態＞ ・課題をもとにグループワーク ・各自の実践事例を持ち寄り意見交換と協議
--	--	--

「豊かな体験を創り出す力」の解説

保育の展開において重要なことは、子供一人一人が身近な環境に主体的に関わることを通して、豊かな体験を得られるようにすることです。そのためには、いろいろな遊びができるようにすることや、多様な人との関わりが生まれるようにすることも大切です。幼稚園教育要領に示された5領域におけるねらいや内容がいろいろな遊びや活動を通して育まれるよう、豊かな体験を創り出す力が教師には求められています。

このような遊びや生活を創り出すために、教師は豊かな体験を生み出す環境の構成や援助の在り方を身に付けていく必要があります。現職研修では、環境のもつダイナミズムを踏

まえた上で、地域や自園の環境の特徴を生かし、遊びが充実するような環境や援助の工夫を図る力を育成していきます。

(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性

まず基本として押さえないといけないことは、子供の興味や関心などの実態を適切に捉える力です。子供の行動に心を寄せ、子供の発想に共感するなど、教師自身が「みずみずしい感性」をもつことが大切です。自分の感性を磨き、子供の活動を理解してそれを環境に取り込む力が、遊びを通した総合的な指導の基本です。

こうした力は、具体的な保育実践場面をビデオ視聴し、それをもとに子供の理解と教師の援助について複数の教師でディスカッションするような研修を通して養うことができます。その際に、発達に応じた理解があることや、遊びの種類や特徴によっても必要な環境に違いがあることなどを留意する必要があります。

(13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力

子供の発達を捉える窓口として 5 つの領域が示されています。各領域のねらいと内容を理解し総合的な指導につなげる力や、教材を研究して自らの保育技術を磨く力は、子供の豊かな体験を創り出すためには欠かせない教師の能力です。

こうした力は、領域の専門性を深化させ、いろいろな教材研究を進めることで身に付いていきます。したがって、自然物の知識やそれを取り入れた遊び方を学ぶような専門家による実技指導の研修が考えられます。また、実践事例を持ち寄ることから協議を進めて、環境の工夫や教材研究を深める研修も有効です。その際、領域個別のねらいをたてるのではなく、あくまでも総合的な指導が不可欠であることや、他者の実践をそのまま取り入れるのではなく、自園の環境や子供の実態に合わせて学んだ内容を取り入れるように留意します。

(14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力

遊びの中での学びが実現するための環境を構成する力や、活動の流れに即して環境を再構成する力も、子供の活動を豊かにしていくためには欠かせない能力です。教師の意図的な環境の構成をもとに、子供なりの環境との関わりが他児への刺激となったり、いろいろな子供の見方や考え方が融合されて新しい遊びが生まれてきたりすることもあります。こうしたアクティブ・ラーニングを意識した保育実践を支えるものが教材研究でもあります。

そのための研修としては、参観した実践から、遊びの中での子供の学びを理解することや、その学びを深めるための環境や教材、指導の在り方を協議する研修が考えられます。子供の主体的な関わりが重要なため、柔軟に環境を再構成することにも留意します。

(15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力

豊かな体験を創り出すためには、日々の実践を省察する力が欠かせません。子供の理解と指導の振り返りは、保育後に保育記録を書くことで進められます。視点をもって実践を振り返り、身体的な行為である実践を意識化して記録に書く力も身に付けていきたい能力です。

こうした保育記録をお互いに読み合うことや、記録を事例としてまとめて持ち寄り、意見

交換する研修を通して、保育を省察する力を育むことができます。その際、個別固有の事例の内容紹介で終わらず、集約して援助や環境のポイントなどを見いだすことが大切です。

(16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力

園の特色や地域の実態を理解しより良い園環境を創り出す力、遊びの動線を意識して施設・空間を生かす力なども教師の資質・能力として重要です。また当然のことながら安全に配慮した環境をつくるため、安全に関する知識・理解と実践力、危機管理と不測の事態に対処する力を備えることは、よりよい実践を支えるものとなります。

園の特色を生かした園環境をデザインするために、自園の環境マップを作成したり、子供の動線を園の環境図に書き込んだりするなど、事前課題を示してそれを持ち寄ったグループワークや、他園参観を通した園環境の検討などの研修内容が考えられます。保育室の環境は担任の裁量でできますが、園庭や共有スペースなどは、全教職員で検討するものであることに留意し、研修対象者に応じて研修で扱う範囲を考慮します。

(17) 子供の生活に即した行事を創り出す力

地域の文化に関する知識、園行事の教育的意義を理解する力、園行事の計画・運営、評価・改善などを含めた、生活に即した行事を創り出す力も子供の豊かな体験につながります。

研修では、園行事の教育的意義や必要な行事を精選することを考えます。同じ行事でも年齢によって保育のねらいが異なり、参加の仕方や取り組み方法に違いがあることを理解します。保護者との連携や、地域文化を生かして園行事を立案することを学ぶようにします。園行事の円滑な運営のために、教師間の連携や危機管理能力も問われます。先進的な実践をしている園の発表から、自園の行事について省察できるようなグループワークも有効でしょう。行事を創り出す際に最も重要なことは、子供の興味や関心、身近な体験から行事の内容を検討し、子供とともに創り出す行事を考えるよう留意することです。

(18) 安定し学び合う学級を形成する力

子供にとって豊かな体験を生み出す実践となるためには、所属する学級が安定していることが欠かせません。教師は子供同士の関係を結ぶ力、個と集団を相互に育む力が必要です。

研修内容としては、一人一人のよさを生かす学級経営の在り方を学びます。学級には多様な子供がいるので、外国籍の子供や発達特性を抱えている子供など、配慮を必要とする子供の指導法について、実践事例を持ち寄って協議する研修方法が考えられます。個別の研修で学んだことを教師自身が学級経営を進める上で総合的に取り入れるよう留意します。

4. 「他と連携し、協働する力」の育成

「他と連携し、協働する力」の育成のための具体的な視点

他と連携し、協働する力		
豊かな教育実践を展開していくためには、同僚と連携して進めることが大切である。また、地域の人々や専門機関、小学校等との連携も必要である。研修では、園全体の組織の中で自分の役割を果たすこと、保護者や地域の人々との連携、地域の専門機関や小学校等との連携を図ることなどを取り上げて、相手を尊重し互恵的に関わり合う力や、組織の目的を理解し自分の資質・能力を発揮する力、人間関係を調整しよりよい関係を構築する力、コミュニケーション力の向上を図っていく。		
育成する資質・能力		研修例の研修内容及び方法等
(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力	・自分の得意分野を発揮し高める力	① チーム保育の進め方 ・チーム学校運営とそれぞれの役割 ・園の協力体制づくりとチーム保育 ・保育の質向上と園内研修の在り方 ・複数担任のよさを取り入れた学級経営 <研修方法・形態> ・実践事例を持ち寄り、解決策を見出すグループワーク ・職層別に研修を実施
(25) 組織の目的を理解し、自分の資質・能力を発揮する力	・組織の一員としての自覚をもち行動する力	
(26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力	・教職員間の関係を調整する力	
(27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力	・学び合い高め合う関係を構築する力	② 保護者との連携 ・家庭との連携と保護者への対応 ・保護者会の進め方 ・カウンセリングマインドを生かした保護者との連携 ・特別な配慮を要する子供の保護者対応 <研修方法・形態> ・ロールプレイによる模擬研修 ・実践事例を持ち寄るグループワーク
(28) 幼児教育を分かりやすく発信する力	・保護者を理解し受容する力	
(29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力	・子供の育ちを明確に伝える力	
(30) 幼児教育や子育て等、教育・保育に関わる必要な情報を	・保護者相互の関係を調整する力	③ 子育ての支援 ・子育て支援の現状と課題 ・子育て相談の意義と方法 ・虐待の実際と対応 ・専門機関等の理解と具体的な連携方策 ・地域の幼児教育センターとしての役割 <研修方法・形態> ・先進的な園の取り組みの発表と協議 ・課題例提示による協議・対応策等の検討
	・子育ての支援の目的を理解し実践する力	
	・子育ての喜びを保護者が感じられるように発信する力	
	・子供の育ちを理解しアドバイスする力	
	・保護者が支え合う関係を構築する力	
	・園生活の一日をコーディネートする力	
	・保護者が支え合う関	

選択収集・整理する力	係を構築する力 ・教職員間で連携する力 ・幼児期から児童期への発達と学びの連続性を理解する力 ・幼児教育の遊びと小学校教育の学習との連続性を理解し発信する力 ・幼小の接続を意識し計画的に教育活動を展開する力 ・互いの施設の目的や機能を理解する力 ・就学前教育を理解し実践する力 ・地域の人々と折衝し関係を構築する力 ・地域の人々と折衝し関係を構築する力 ・地域に向けて発信する力 ・地域の伝統文化に触れ親しむ力 ・地域の諸機関と連携する力 ・有益な情報を収集する力	④ 預かり保育の実施 ・全体的な計画と預かり保育との関係 ・預かり保育の計画と記録 ・教職員連携の工夫と実際 <研修方法・形態> ・先進的な園の取り組みの発表と協議 ⑤ 小学校との連携の推進 ・幼小連携の現状と課題 ・幼児教育と小学校教育の内容と方法 ・小学校教育との円滑な接続の在り方 ・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の理解 <研修方法・形態> ・公開授業、公開保育と協議 ・幼小教職員の交流と評価 ・幼連携の取り組み実践事例提案と協議 ⑥ 地域の幼稚園、認定こども園、保育所等との連携 ・就学前教育・保育機関との連携の意義と課題 ・保育所保育指針・幼保連携型認定こども園教育・保育要領の理解 <研修方法・形態> ・地域の園公開への参加と協議 ・地域の取り組みについて情報交換 ⑦ 地域との連携 ・社会に開かれた幼児教育の在り方 ・地域の人的文化的資源の活用 ・学校評議員会の在り方 <研修方法・形態> ・先進的な園の取り組みの発表とグループワーク
-------------------	--	--

「他と連携し、協働する力」の解説

幼児期の教育は、人と人との関わりや連携の中で豊かに展開していきます。教職員間で連携をとることで、園全体で子供たちの豊かな育ちを支えていくことができ、家庭と園とが連携することで、子供たちの育ちは確かなものになっていきます。さらに、地域の方々や小学

校、中学校等と連携していくことで、園の教育活動の可能性は広がっていきます。これからの時代に求められる教育を実現していくためには、「社会に開かれた教育課程の実現」が重要です。そのために教師に求められているものが次に挙げる「他と連携し、協働する力」です。

(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力

他と連携する上で大切なことは「相手を尊重する」という姿勢です。教師間の連携においても、新任の教師の気付きから学ぶ姿勢をベテラン教師がもつことで学び合う関係が構築されます。保護者との連携においても、「相手を尊重する」という姿勢を心掛けたいものです。人はみな多様な在り方をしています。多様な在り方を受け止め、相手の立場や思い感じていることに対して心を傾ける姿勢を徹底してもつことは、相手に伝わり、信頼関係が築かれます。さらに関わりを重ねる中で、双方にとってよいことが起こってきます。

こうした力は、互いに意見を出し合い、考えをまとめるグループワーク等の中で養うことができます。また、保護者の役を体験できるロールプレイングを通して、「自分が尊重されている」と感じ取る体験をすることで、学ぶことができます。互恵的な関わり方について学んだことを保護者や地域との連携場面で実践することで、学びが確かなものになります。

(25) 組織の目的を理解し、自分の能力を発揮する力

園の教育は教職員集団によって実現していきます。園の特色や課題に基づいて作成した全体的な計画や教育課程、年齢ごとの指導計画などをよく理解した上で、日々の保育を行っていきます。子供の主体的な活動を促すためには、教師は理解者、共同作業者など、様々な役割を果たすことが求められます。教師一人一人が多様な能力を有し、その能力を発揮することで豊かな教育活動が実現するのです。

こうした力は、「園の協力体制づくりチーム保育」等のテーマで実践事例を持ち寄る職層別研修の中で育てることができます。新卒～3年目の研修では、自分の能力を発揮して展開した実践事例を紹介し合うことで自分の得意分野を意識するようになります。中堅教師や管理職の研修では、教師の自己肯定感を高め、能力を発揮する意欲を引き出す園運営の仕方について学ぶことも効果的です。

(26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力

協働して様々なことに取り組む際には、一人一人が力を出せるようになることを目的としますが、だからこそ現れる課題もあります。全体の状況を俯瞰的に捉えた上で課題を見だし、課題解決のために人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力はとても重要です。保護者同士の関係に対して関わりをもった実践事例を持ち寄り話し合う研修を通して、人間関係を調整する方法や教師の果たす役割について学ぶことが大切です。

(27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力

コミュニケーション力とは、「コミュニケーション全般における複合的な能力」のことで、人を育てる仕事である教師には、基本的に求められる力であり、他との関係を維持改善

する重要な能力です。教師間の関わり、保護者への対応などコミュニケーション力が求められる場面は多くあります。日々の挨拶や思いやりある行動がとれること、相手の言葉や状況を察知し理解や共感を示し適切な行動をすることなど、コミュニケーション力を発揮することで互いの関係が円滑になります。

この力を養うためにはグループワーク研修が効果を発揮します。経験年数が近い教師が集まる園外研修の場で、様々な役割を担いながら研修を進めることで、人との関わり方の幅が広がるきっかけを得ることができます。

(28) 幼児教育を分かりやすく発信する力

保護者や地域との連携を進めていくために、自園の教育内容について伝えていく必要があります。小学校との連携において「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の具体的な取り組みを伝えていくことで幼児期の教育の在り方を伝えていくことが求められています。そのために、教育の内容を的確に把握し、その意味を理解し、画像等を活用して分かりやすく発信していく力が求められています。

保護者や地域との連携を進めていくために、自園の教育内容について伝えていく必要があります。小学校との連携において「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」の具体的な取り組みを伝えていくことで幼児期の教育の在り方を伝えていくことが求められています。

そのために、市町村等の支援のもと遊びの中の学びを理解する研修や、画像を活用した資料作成のワークショップ、情報の作成と発信に関する研修などが効果的です。小学校や中学校教師との合同研修や他の幼稚園等との情報交換の場などを活用して園紹介の資料を作成し、語り合うことで実践力を身に付けることができます。

(29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力

教師がそれぞれに得意分野をもつことで、教師集団として大きな力を発揮できるようになります。また異なる専門性をもつ方々と出会い学ぶことを通して、自身の専門性を高めていくことも大切です。このようにして身に付けた多様な専門性をもつ教師集団の中で互いに尊重しそれぞれの力を発揮する中で保育の豊さが生み出されるのです。

そのために「園の協力体制づくりとチーム保育」「保育の質向上と園内研修の在り方」「複数担任のよさを取り入れた学級経営」等で、実践事例を持ち寄り検討する研修を行うことで、教師一人一人の専門性を高める方法を知り、その力を育てていくことができます。教師がそれぞれに得意分野をもつことで、教師集団として大きな力を発揮できるようになります。多様な専門性をもつ教師集団の中で互いに尊重しそれぞれの力を発揮する中で保育の豊さが生み出されるのです。

(30) 「幼児教育や子育て等、教育・保育に関わる必要な情報を収集・整理する力」

地域には豊かな文化があります。また地域を支えている人がいます。社会に開かれた教育課程とは、まさにこれらの資源に着目し、情報を収集、選択、整理する力によって支えられています。園が地域と連携する上で必要な情報を収集するためには、普段からコミュニケーション力を発揮し、地域と関わり、地域の情報に関心を寄せることで、情報は集まってくる

と考えられます。

この力を養うためには、先進的な園の取り組みにふれる研修が効果的です。必要な情報を得るために日頃からどのようなことを積み重ねていけばよいか、など、具体的に学び行動化へとつながる研修にすることが重要です。

5. 「カリキュラム・マネジメント力」の育成

「カリキュラム・マネジメント力」育成のための具体的な視点

カリキュラム・マネジメント力		
各幼稚園等での実践は、教育課程に基づき組織的かつ計画的に教育活動の質の向上を図っていくことが求められる。幼児教育を通して育みたい資質・能力が育まれている園修了時の具体的な姿として幼児期の終わりまでに育ってほしい姿がある。したがって、研修では、全体的な計画に留意しながら、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ教育課程を編成すること、教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくことなどを学び、教育活動の質の向上を図るカリキュラム・マネジメント力を身に付けていく。		
育成する資質・能力		研修例の研修内容及び方法等
(31) 保育の質向上を目指して実践を重ねようとする力	・教育課程の役割や編成（関係法令も含む）の理解と、実際の編成に生かす力	①教育課程の編成 ・教育課程の役割及び編成の再確認と実際 ・園や地域等の特色を生かした教育課程の編成 ・発達の実態を捉えたねらい及び内容の設定 ・小学校教育との接続を見通した教育課程の編成 ・満3歳児を含む教育課程 <研修の方法と形態> ・教育課程の役割等に関する講義 ・各園の教育課程を持ち寄り演習（分析及び改善） ・小学校の授業参観後の協議
(32) 幼児期の教育の実践の構造（PCDA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力	・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ教育課程を編成する力	
(33) 教育理念や目指す幼児像、発達の過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力	・教育課程編成上の留意事項を具現化する力	
(34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジ	・教育課程と指導計画の関係を捉え、他の教員と共に進めていく力	
	・教育課程の編成、指導計画の作成・実践・評価、改善の好循環を図る力（スパイラルアップを図る力）	②PCDA サイクルの確立 ・教育課程の編成・実施及び評価・改善の実際 ・実践を通じた教育活動の質の向上 ・主体的・対話的で深い学びの実現に向けて <研修の方法と形態> ・講義 ・遊びの事例または動画視聴後の協議・検討
	・教育活動の質を捉え、その向上を図る力	
	・教育活動の質の向上と関連付けながら人的・物的体制を確保し、改善を図る力	
	・各計画と教育課程との	

メントを推進する力	関連を図り、全体的な計画を作成する力 ・全体的な計画に基づき教育活動を一体的に行う力 ・カリキュラム・マネジメントと学校評価の関連を理解する力 ・カリキュラム・マネジメントと関連付けた学校評価を組織的・計画的に推進する力 ・幼児期の教育の重要性や自園の教育内容を発信する力	・実践から指導計画、教育課程の改善へとつなぐ演習 ② 園組織と協力体制づくり ・人材育成、予算や設備整備等の園運営の在り方から人的・物的体制づくり ・地域の資源や人材の活用 ・地域に開かれた園づくりとその実際 ＜研修の方法と形態＞ ・講義・事例検討 ④全体的な計画の作成 ・教育課程を核にした全体的な計画の作成 ＜研修の方法と形態＞ ・各園の全体的な計画・指導計画等を持参した演習 ⑤学校評価の実施、分析、改善 ・カリキュラム・マネジメントと関連付けた学校評価の推進 ・「社会に開かれた教育課程」の理解と具現化 ・グランド・デザインの構想と作成 ＜研修の方法と形態＞ ・講義 ・協議・演習
------------------	--	---

「カリキュラム・マネジメント力」の解説

教師一人一人が教育課程の実践者であることを認識し、キャリアステージに応じて「カリキュラム・マネジメント力」を身に付けることは、各園の教育活動の質の向上に必要なことです。そのためには、A 幼児理解を深め、一人一人に応じる力、B 保育を構想する力等、他の資質能力と絡めて次の4つの力を磨いていくことが求められます。

(31) 保育の質向上を目指して実践を重ねようとする力

幼児期の教育は生涯にわたる人格形成の基礎を培うものであり、教師の担う役割は重要です。教師は、子供一人一人が主体的な活動を通して着実な発達を遂げていくように子供の活動の場面に応じて様々な役割を果たし、その活動を豊かにしなければなりません。

そのためには、子供の発達の過程を見通し、教育課程に基づいて具体的なねらいや内容を設定して、意図をもって環境を構成し、保育を展開しなければなりません。それゆえ、常に教師は子供の立場に立った教育の質向上を目指し、一人一人の子供が教師の援助の下で主体性を発揮して活動を展開できるよう研修を通して、実践を重ねていこうとする姿勢を高める必要があります。その際、重要なことは、活動の主体は子供であり、教師は活動が生まれやすく、展開しやすいように意図をもって保育環境を構成することに留意しなければなりません。この「教育の質向上を目指して実践を重ねようとする」資質・能力は、教師に求められる他の資質・能力を総合的に生かす力とも言えます。

(32) 幼児期の教育の実践の構造（PCDA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力

幼児期の教育の実践の構造（PCDA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力であるカリキュラム・マネジメントの目的は、「教育課程に基づき組織的かつ計画的に各園の教育活動の質の向上を図っていくこと」です。

そのためには、以下のようなことなどを通して行うことが必要です。

ア「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえて教育課程を編成すること

イ 教育課程の実施状況を評価してその改善を図ること

ウ 教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制を確保するとともにその改善を図っていくこと

アについて

「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえるとは、その姿を到達目標とすることではなく、そのような姿になっていく過程を重視することです。また、その姿は「幼児期に育みたい資質・能力」が育っている具体的な姿であり、それは5つの領域のねらいや内容に基づいた活動の展開を通して育まれるもの、また、各年齢にふさわしい生活や遊びを積み重ねることによって得られるものです。

子供が主体的に環境に関わり、人やものなどとの対話を通し、自分なりのやり方やペースで試行錯誤を繰り返しながら深い学びが確保されていくようにすることが大事なことです。

この「深い学び」が幼児期の子供にとってどのようなものか、また、幼児教育の基本である遊びを通して学ぶとはどのような姿と捉えることが重要か、研修を通して幼児期の子供の見方・考え方に寄り添いながら、省察することが求められます。

イについて

より質の高い保育を行うには、教育課程の編成・実施・評価・改善といった PCDA サイクルの好循環を図ることが重要なことです。その際、評価し改善を図った次の計画は、従前の計画より質の向上が図られ、スパイラルにアップしていくような循環が求められます。そのためには、幼児理解に基づいた評価が重要となります。A の資質・能力における「幼児理解」と関連の深いものであると同時に、PCDA サイクルの好循環という視点からは、B「保育を構想する力」などと重なるものでもあります。

ウについて

教育活動の質の向上を図る上では、ア・イのソフト面だけでなく、園の人的体制、施設や予算等に関わるハード面、また、地域の人材や資源、関係機関等と連携も必要です。教育課程の充実を図る上で、それらの有機的なつながりが必要です。

(33) 教育理念や目指す幼児像、発達の過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力

各園における教育課程以外の「学校安全計画」「学校保健計画」「預かり保育の計画」などは、各々が独立して計画されるものではなく、教育課程における教育活動との関連性をもって作成され、教育課程に示された理念や発達の筋道などに関連した全体的な計画を作成する必要があります。したがって、研修を通して、各園の「教育課程」を核にして、いかに全体としてまとまりのある計画を作成するかについて留意が必要です。

(34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力

カリキュラム・マネジメントは、園長のリーダーシップの下、ミドルリーダーを中核として園の全教職員で組織的に計画的に推進するものです。管理職のみで行うものではなく、毎日の子供の充実した生活や遊びを支えている教師一人一人こそが主体となって進めるものです。幼稚園教育要領等を基に、子供一人一人の資質・能力を育んでいくよう、幼児期にふさわしい教育の展開を目指す幼稚園等における教育の在り方を理解し、子供の心身の発達、園や地域の実態に即し、組織的かつ計画的に教育課程を編成するとともに、家庭や地域社会と協力して教育活動の更なる充実を図っていくには、日々研修が必要です。

各園の「社会に開かれた教育課程」において、学校教育の始まりとしての幼児期の教育の重要性、また、幼児期の発達の特性を踏まえた遊びを通した総合的な指導、及び、幼児教育において育まれる資質・能力を明確に示すとともに、家庭や地域社会に、その理念や成果を分かりやすく発信する力も高めていきたいものです。

6. 「自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長（リーダーシップを含む）」の育成と研修

「自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長（リーダーシップを含む）」育成のための具体的な視点

自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)		
子供一人一人を理解し、様々な役割を果たしながら豊かな体験を提供し、子供の学びを深めていくためには、教師自身も子供の主体的に学びを支援する専門家としての資質・能力をもち、キャリアステージに応じて資質向上に努めることが重要である。研修では、自分らしさを生かしたキャリアを形成する力、協働的な組織をつくり・推進する力、園長など管理職には、自園の教育の質向上や教師の資質向上のために必要な管理・運営を行う力を身に付けていく。		
育成する資質・能力		研修例の研修内容及び方法等
(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力	・多様性を理解し対応する力 ・教師としてのコンプライアンスを理解・実践する力 ・学びに向かう力 ・客観的に自己を理解する力 ・他者を理解する力 ・自己を開示する力 ・自らのキャリアを思い描く力 ・多様な考えを理解し互いを認め合う力 ・ファシリテーション能力 ・互いの意見を尊重し対話する力 ・批判的思考力 ・園内の課題に気付き解決に向かう力 ・同僚と共に考え実践に力なげる力 ・一人一人のよさを認め、全体を俯瞰する力 ・園の方針を理解し実践する力	①教員・園長としての倫理
(36) 協働的な組織をつくり・推進する力		・人権意識 ・コンプライアンス理解(教員としての職務遵守／規範意識／守秘義務・情報管理／ハラスメント)
(37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力		<研修の方法と形態>
		・事例を基にした話し合い ・ロールプレイ
		②教員としての自己伸長
		・学び続ける教員(キャリア形成) ・自己評価と課題意識 ・自己開示と他者理解 ・自分らしさの追求
		<研修の方法と形態>
		・事例を基にした話し合い
		③同僚性・協働性の涵養
		・協働的な組織づくり概論 ・人権尊重の園づくり ・風通しのよい職場環境づくり ・対話力・批判的思考の涵養
		<研修の方法と形態>
		・事例を基にした話し合い ・ビデオ演習

	る力 ・傾聴し助言する力 ・調整するためのコミュニケーション力 ・今日的な教育課題を踏まえ、園の教育方針を示し発信する力 ・一人一人のよさを大事にする園の風土をつくる力 ・適切に園を管理・運営する力 ・地域社会等と連携・協働する力 ・園内の課題に気付き、探求する力 ・探求したことをまとめ発信する力 ・チームで研究課題に向き合い推進する力	④園内研修 ・園内研修の企画と進め方 ・ファシリテーターの役割 <研修の方法と形態> ・グループ協議 ・ビデオ演習 ⑤主幹・中堅教員のリーダーシップ ・教員育成に対する理解 ・リーダーに求められる役割理解 <研修の方法と形態> ・事例を基にした話し合い ・ロールプレイ ⑥組織マネジメントと園長のリーダーシップ ・組織リーダー概論 ・人権尊重を基盤とした園づくり ・園長の職務と課題 ・園の管理・運営の基本的課題 ・園運営とカリキュラム・マネジメント ・地域社会等との連携 <研修の方法と形態> ・事例を基にした話し合い ・ロールプレイ ⑦実践的研究 ・園内研究の進め方とまとめ方 ・情報発信の仕方 ・共同研究と地域連携の推進 <研修の方法と形態> ・事例を基にした話し合い
--	--	---

「自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長（リーダーシップを含む）」の解説

子供の学びを支援する教師は、常に教師自身が自ら学ぶ姿勢をもつ実践を重ねていくことが大切です。その際、幼児教育の施設では、幼稚園教諭のみならず、保育士経験、小学校教員経験、また子育てにより一時離職したのちに復職などの職業経験をもつ教師もいるので、それぞれのキャリアに応じて、(35) から (37) の資質・能力を磨くことが大切です。

(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力

「自分らしさを生かしたキャリアを形成する」ということは、子供を理解し、様々な役割を果たすためにも、教師一人一人が専門家としての自覚をもち、資質の向上に努めるということです。しかしながら、自己流に動くことではありません。①教師・園長としての倫理、②教師としての自己伸長、③同僚性・協働性の涵養、④園内研修を行う力等が必要となります。例えば、①教師・園長としての倫理には、人権意識、コンプライアンス理解（教師としての職務遵守／規範意識／守秘義務・情報管理／ハラスメント）といったことが求められます。②教師としての自己伸長には、学び続ける教師、自己評価と課題意識、自己開示と他者理解、自分らしさの追求、教師としてのキャリア形成といったことが求められます。また、③同僚性・協働性の涵養には、協働的な組織づくり概論、人権尊重の園づくり、ピアカウンセリング、風通しのよい職場環境づくり、園・同僚の魅力発見、対話力・批判的思考の涵養、ファシリテーション能力の向上、一人一人を生かす園づくり、学び合い高め合う園づくりといったことが求められます。そのため、④園内研修を行う力等が必要になり、園内研修の概要、園内研修の進め方、園内研修の企画立案の在り方（理論と検証、ファシリテーターの役割等）などを学ぶ必要がでてきます。その際、多様性を理解し対応する、教師としてのコンプライアンスを理解・実践する、学びに向かう、客観的に自己を理解する、他者を理解する、自己を開示する、自らのキャリアを思い描く、多様な考えを理解し互いを認め合うといったことに留意しなければなりません。

(36) 協働的な組織をつくり・推進する力

「協働的な組織をつくり・推進する」ということは、園全体を通して子供・保護者・教職員が一体となって育ち合うことです。その基盤は、個としての教師が「自分らしさを生かしたキャリアを形成する力」ですが、その上で個を生かした協働的な組織をつくり・推進する力、特に主幹・中堅教師のリーダーシップが必要となります。子供を理解し、様々な役割を園内で果たすためには、教師一人一人が専門家としての自覚をもち、資質の向上に努めることと同時に、チームとしての協働性への理解が求められます。教師が協働的な組織をつくり、保育実践に関する情報共有や意見交換を行うことでチームとしての質向上につながります。教師が、自分らしさを生かしたキャリアを形成する力を更に協働的な組織の中で推進することが園全体の質向上につながっていきます。例えば、そのためには幼児教育の理論と実践（学び直し）、教員育成に対する理解、リーダーに求められる役割（メンタリング／関係づくり／学級・学年間のマネジメント／保育実践のモデルと助言／カリキュラム・マネジメント

／園の理念や方針の理解と実践／保護者対応の理解と実践(中級)／地域社会等との連携・協議等といった学びが必要です。また、中堅やミドルリーダーには、園内研修におけるファシリテーション能力、対話力、批判的思考力、園内の課題に気付き解決に向かう力、同僚と共に考え、実践につなげる力、互いの意見を尊重し対話する力が求められます。その際、一人一人のよさを認め、全体を俯瞰し、園の方針を理解し実践すること、傾聴し助言しながら調整するといった対話やコミュニケーションにつながるように留意しなければなりません。

(37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力

「教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する」ということは、園全体を通して子供・保護者・教職員が一体となって育ち合い、風通しのよい関係性を目指すということです。その基盤は、園長等のリーダーシップのもと、組織として協働的な組織をつくり・推進する力です。特に、各園の教育理念を全体に伝える努力やその理念に基づいたカリキュラム・マネジメントをすることが運営には必要です。そのため、組織マネジメントと園長のリーダーシップ及び実践的研究が求められます。例えば、そのためには、幼児教育の現状と課題、組織リーダー概論（持続可能な職場／一人一人を尊重する職場）、人権尊重を基盤とした園づくり、園長（教頭・副園長）の職務と課題、園の管理・運営の基本的課題（子供の安全管理・運営／子供の健康管理・運営／施設衛生管理・運営／園の危機管理／業務管理・運営）、園運営とカリキュラム・マネジメント、地域社会等との連携、園内研究の概要、園内研究の進め方、園内研究のまとめ方、情報発信の仕方、共同研究と地域連携の推進等といった多様な学びが必要になってきます。その際、今日的な教育課題を踏まえ園の教育方針を示し発信する力、一人一人のよさを大事にした園の風土をつくる力、適切に園を管理・運営する力、地域社会等と連携・協働する力が一体となるように留意しなければなりません。

第4章 資質・能力を育む効果的な研修

第4章では、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力が身に付く効果的な研修を、それぞれの資質・能力毎に研修モデル案として提案します。第2章、第3章で説明した「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」や「37の具体的な視点」を具現化する研修モデルです。

【目的】

「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力」が研修を通して効果的に身に付くよう具体的に示しています。研修モデルをヒントにして、幼児教育の研修企画力を身に付けていきましょう。

【研修企画者が研修モデルを活用する場合】

研修モデルを参考して研修を実施する時には、「育成する資質・能力」（37の具体的な視点）との関連をよく読み取ってください。研修でどのような資質・能力を育成しようとしているのか、そのための工夫はどこにあるのかの一連の流れが一覧できます。

研修 内容 ・ 方法	本研修の〈研修の内容〉と〈主な研修の方法・形態〉を記載しています。
資質・ 能力 育成 する	本研修に関連する「育成する資質能力・能力」の「37の具体的な視点」と、その小項目を示しています。(1)～(37)の番号は、「表Ⅳ－1 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧表」の番号と共通です。
本 研修 の 位 置 付 け	・本研修の目的とそのために工夫していることを記載しています。目的と工夫との関連を読み取ってってください。

また、研修を進める上での配慮の他、研修に使うワークシートなどの資料やコピーをとって使うことができる教材を例示しました。これらを活用して、幼児教育を担う教員が主体的に学び、その資質向上につながる研修を創意工夫してください。

【受講者が研修モデルを活用する場合】

・研修の指標として活用

受講者は、「37の具体的な視点」を知ることで、自分が研修を受ける目的が明確になります。研修後も、ねらい・評価からの反省に留まらず、幼稚園教諭・保育教諭として自分に身に付いてきた資質・能力を意識することができます。研修では十分に身に付かなかったと反省することも、今後自分から進んで研修を受け学んでいこうとする意欲につながります。

1. 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧

表Ⅳ－1 幼児教育を担う教員に求められる資質・能力の一覧

幼児教育を担う教員に求められる資質・能力	
資質・能力	37 の具体的な視点
A. 幼児理解を深め、一人一人に応じる力	(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 (2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力 (3) 指導の過程を振り返る力・省察力 (4) その子らしさを捉え、寄り添う力 (5) 子供の活動を予想する力
B. 保育を構想する力	(6) 「生きる力」の理念を具体的に語る力 (7) 幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力 (8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力 (9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力 (10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力 (11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力
C. 豊かな体験を創り出す力	(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性 (13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力 (14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力 (15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力 (16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力 (17) 子供の生活に即した行事を創り出す力 (18) 安定し学び合う学級を形成する力
D. 特別な配慮を必要とする子供を理解し支援する力	(19) 人としての尊厳を尊重する姿勢 (20) 特別な配慮を必要とする子供に関する知識を実践に生かす力 (21) 個に応じた適切な支援を実践する力 (22) 組織として適切な支援を推進する力 (23) 保護者との関係及び関係機関との連携を推進する力
E. 他と連携し、協働する力	(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力 (25) 組織の目的を理解し、自分の資質・能力を発揮する力 (26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力 (27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力 (28) 幼児教育を分かりやすく発信する力 (29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力 (30) 幼児教育や子育ての支援等、教育・保育に関わる必要な情報を選択収集・整理する力
F. カリキュラム・マネジメント力	(31) 保育の質向上を目指して実践を重ねようとする力 (32) 幼児期の教育の実践の構造（PCDA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力 (33) 教育理念や目指す幼児像、発達の過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力 (34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力
G. 自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長（リーダーシップを含む）	(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力 (36) 協働的な組織をつくり・推進する力 (37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力

（本冊子第2章 p17～p18 と同じです。解説はそちらを読んでください。）

2. 研修モデル一覧

表Ⅳ－2 研修モデル一覧

資質・能力	研修モデル	主な研修方法・形態
幼児理解を深め、一人一人に応じる力	研修モデル1「保育記録と保育の振り返り」	ビデオ演習
	研修モデル2「一人一人に応じた指導」	事例をもとに話し合い
保育を構想する力	研修モデル3「幼児理解と教師の援助・環境構成」	公開保育・研究協議
	研修モデル4 「短期の指導計画の作成・実施・評価・改善」	指導案持ち寄り・協議
豊かな体験を創り出す力	研修モデル5「遊びを生み出す環境の構成と援助」	ビデオ演習
	研修モデル6「よりよい園環境の創造」	グループワーク
他と連携し、協働する力	研修モデル7「小学校との連携の推進」	公開保育・研究協議
	研修モデル8「カウンセリングマインドを生かした保護者との連携」	ロールプレイ
カリキュラム・マネジメント力	研修モデル9「PCDAサイクルの確立」	各園の実践の持ち寄り・協議
	研修モデル10 第1回「社会に開かれた教育課程」の理解と具現化 第2回「カリキュラム・マネジメントの推進に向けた園組織と協力体制」	ワークショップ
自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)	研修モデル11「園内研修」	ワークショップ
	研修モデル12「リーダーとして、持続・発展していく園運営を行う力」	ワークショップ

3. 研修モデル

幼児理解を深め、一人一人に応じる力

研修モデル1 「保育記録と保育の振り返り」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・ 記録の書き方の工夫 ・ 記録の集積からの発達の読み取り 〈主な研修の方法・形態〉 ・ ビデオ演習
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	Aー(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 (2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力 <u>(3) 指導の過程を振り返る力・省察力</u> 特に、(3) を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力(P21 参照) ・ ありのままの子供の姿を記録する力 ・ 記録を通して、他の子供や教師との関わりを読み取る力 ・ 記録を通して指導の過程を振り返る力 ・ 記録の集積から発達を読み取る力 ・ 他の教師と幼児理解を交流し、多面的な理解をする力 ・ 子供の心に寄り添う、「その子らしさ」を捉える力
本 研 修 の 位 置 付 け	・ 幼児理解では、幼児の内面の心の揺れ動きを感じ取り、発達しつつあるものを記録し発達の理解を深め、一人一人に応じる指導を実践する資質・能力を培うことが重要となる。本研修では、具体的な記録を通して、幼児の姿から指導の過程を振り返ることを学び、省察する力を付けていく。 ・ 研修では、一人の子供に焦点を当てビデオ視聴することで、幼児の心の揺れ動きを感じ取れるようにした。また、一人の幼児について、他の教師と幼児理解を交流することで多面的な幼児理解を身に付けていくことができる。

〈ねらい〉

- ・ 記録を書くことの意義を改めて認識し、幼児の実態の把握を次の指導に生かすためには、どのように記録が必要なのかを理解する。
- ・ 記録の集積からは、幼児の中に発達しつつあるものを読み取り、「その子らしさを捉える力」を付ける。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
30 分	1. 講義 記録を書くことの意義、記録を書く際の留意に事項についての講義	研修教材 研修資料 1
30 分	2. 岩波教材ビデオ「年長組さんがつくったおばけやしき」を視聴 ・登場人物のイツキを中心に記録をとる。（ワークシート 1 参照） ・ビデオは 2 回流し、2 回目はイツキの部分だけ取り出して視聴する。	・文部科学省『指導と評価に生かす記録』（はじめに・第 1 章・第 2 章）を活用 ・岩波教材ビデオ「年長さんがつくったおばけやしき」
15 分	3. ワークシートに沿って記録を整理	●育成する資質・能力との関連 子供の姿と指導の過程との関連を把握するために、一人の子（イツキ）を中心に視聴するようにする。
20 分	4. ワークシート 1 を持ち寄ってグループ協議 ・5, 6 人で話し合う。 ・発表する。	
10 分	5. 各自ワークシートに沿って記録を整理 ・グループ協議の後に、さらにワークシート 1 に戻り、該当箇所を確認したりさらに気付いたことを書き足したりする。（文字の色を変える）	●育成する資質・能力との関連 グループ協議では、どのような幼児の姿から、幼児理解を深めたか等、その背景や根拠を出し合い、幼児理解を深めるための具体的な視点について共有できるようにする。
15 分	6. まとめ（講義）	
5 分	7. 研修の振り返り	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 研修内容については予告し、事前に指導資料の該当のページを読んでおくといよい（文部科学省のインターネット配信を活用）。事前の課題ができない場合には、「1. 講義」の際に確認するようにする。
- ② 講義の際に、パワーポイント資料を作り、「記録の意義」「記録の工夫」「記録の生かし方」等について概要を伝える。
- ③ 幼児理解は、担任としての経験年数により異なるので協議を進める際には、経験年数に配慮したグループ構成をすることも必要である。

※新規採用者向けの研修の場合、ミドルリーダーやベテラン教師がファシリテーターとしてグループに加わるようにすることで、それぞれのキャリアとしての学びとなるようにすることもできる。

※新規採用者向けの研修とする場合は、P48にある本研修で身に付けたい力は、上の3点を目指し、〈ねらい〉や〈研修の評価〉も2つあるうちに1つ目を中心に研修を考える。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・保育記録を書くことの意義
- ・保育記録を書く際に留意すること
- ・書き方の例
- ・保育記録の生かし方

ワークシート1 ビデオの記録用紙

① ワークシート1の目的

- ・一人の子供に焦点を当てて観察記録を書くことにより、幼児理解を深めるとともに、その背景にある指導の過程を把握することができる。

② ワークシート1を作成する際の留意事項

- ・ワークシート1を2枚、またはメモ用紙を用意する。視聴中は1回目の視聴でメモし、2回目の視聴で書き足す。視聴後にそのメモをもとにワークシート1に記録を整理する。
- ・視聴前に、イツキの表情や言葉、動き、視線等できるだけ具体的に書くことやイツキの姿と周りの子供や教師の関わりを対応させて書くことを伝え、焦点を絞って記録できるようにする。
- ・「ユキ」や「カズト」など他の子供に焦点をあててもおもしろい。
- ・同じ場面を2回視聴する、1回目は抽出児を指定せずに視聴し2回目にワークシート1を活用する、など受講者によって様々な視聴の仕方が考えられる。
- ・ワークシート1は個人の記入用だが、グループ協議で話し合ったことを記入する欄を設けると、その後の話し合いを受けてワークシート1に書き込む際に活用することができる。
- ・ワークシート1を拡大し、各自の考えたことを付箋(子供と教師の色を変えた付箋)に書いて貼る方法も考えられる。

③ ワークシート 1：観察記録 岩波教材ビデオ「年長さんがつくったおばけやしき」

イツキの姿（表情や言葉、動き、視線等）	周りの子供や教師の動きや関わり	イツキに対する理解
【各自の記入例】 ○お化けやしきの壁面を全員で塗ることになる。イツキは絵の具を手に、「茶色、奥でいいんだよね」と勢いよく友達に声を掛けたが友達からの返事がなく、不安そうな声になる。 ○教師を頼ってきたイツキに対して教師は… ○お化け作りが始まる。 イツキは段ボールをお面のように顔に当て、教師に見せるが「怖くない」と言われてしまう。しばらく保育室内の材料置場にたたずんでいたイツキは、「いいこと考えた」と笑顔になる。そして…		

〈研修の評価〉

- ・ビデオから子供の姿や教師の関わりを的確に記録し、子供と教師の思いを読み取ることができたか。
- ・幼児理解を深め、その子らしさを捉え生かす指導の過程と関連付けることはできたか。

研修モデル2 「一人一人に応じた指導」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・「一人一人に応じる」ことの意味 ・先生や友達の動きと関連させた、幼児の活動 〈主な研修の方法・形態〉 ・実践事例をもとにした話し合い
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	A－(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 <u>(4) その子らしさを捉え、寄り添う力</u> (5) 子供の活動を予想する力 特に、(4) を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力(P21 参照) ・子供の内面の心の動きを感じ取る力 ・保育のエピソードを捉える力 ・ありのままの子供の姿を記録する力 ・記録を通して、他の子供や教師との関わりを読み取る力 ・子供の心に寄り添う、「その子らしさ」を捉える力 ・教師や周りの友達の動きとの関連から子供の活動を予測する力
本 研 修 の 位 置 付 け	・一人一人に応じるには、子供の内面、その子らしさを理解するとともに発達上の課題を捉えた上で、学級の中でよさやもち味を生かした保育を展開する資質・能力を培うことが重要となる。本研修では、具体的な記録を通して幼児理解を深め、集団の中で生かし次の活動を予想する力を付けていく。 本研修では、具体的な記録を通して幼児理解を深め、その子のよさやもち味を捉え、集団の中で生かし、次の活動を予想することができる力を付けていく。 ・研修では、事例の教師の思いにも共感しながら、第三者として記録をじっくりと読むことで見えてくるその子らしさを感じ取れるようにした。また、自分の事例も持ち寄り、他の教師と幼児理解や教師との関わりを意見交流することで、多面的な幼児理解や援助の在り方を身に付けていくことができる。

〈ねらい〉

- ・一人一人の子供を理解することの意義を理解し、事例の検討を通して、その子に寄り添う、その子らしさを捉える視点を理解する。
- ・事例検討から自分の保育を振り返り、その子のよさやもち味を捉え、集団の中で生かし、次の活動を予想する力を付ける。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
30 分	1. 講義 「一人一人に応じる」ことの意義、記録の生かし方についての講義	研修教材 研修資料 2 ・文部科学省『幼児理解に基づいた評価』を活用（第 1 章）
30 分	2. 演習① ・事例を読み、各自がワークシート 1 に沿って考察する。1, 2, 3 『幼児理解に基づいた評価 第 3 章 事例 5』を活用（pp. 114-117）	●育成する資質・能力との関連 文部科学省指導資料の事例を使用して子供のよさや課題、教師の思いを読み取り、記録を通して一人一人に対応すること、個と集団の関係を理解することの大切さに気付くことができるようにする。
10 分	3. 演習② ○個人演習 ・持参した事例ワークシート 2 を読み返し、自分の記述に書き足す。（文字の色を変える）	
35 分	○グループ演習 ・持参した事例の幼児理解や援助についての気づきを付箋に書いて回す。 ・最後に戻ってきた事例の付箋を読み、自分の思いをワークシートに書き込む。（文字の色を変える） ○視点に沿ったフリートーク	●育成する資質・能力との関連 グループ演習では、自分の事例の読み返しやグループメンバーのコメントから、子供のどのような姿に気付いたか、そこから幼児の活動の予想が広がったか等、自分の読み取りの変容を実感できるようにする。
10 分	4. まとめ（講義）	
5 分	5. 研修の振り返り	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① ワークシート 2 を事前に配布し、子供のエピソードと課題を記入して持参するようにする。
- ② 研修内容については予告し、事前に指導資料の該当のページを読んでおくといよい（文部科学省のインターネットと配信を活用）。もし、事前の課題ができない場合には、「1. 講義」の際に確認するようにする。
- ③ 講義の際に、パワーポイント資料を作り、「幼児教育の基本」「一人一人に応じる教師の姿勢」「記録の生かし方」等について概要を伝える。

※新規採用者向けの研修とする場合は、P52にある本研修で身に付けたい力は、上の4点を
目指し、〈ねらい〉や〈研修の評価〉も2つあるうちに1つ目を中心に考える。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・ 幼児教育の充実のための基本的な視点
- ・ 一人一人に応じる教師の姿勢
- ・ よりよい保育をつくり出すために
- ・ よりよい保育につながる記録の生かし方

ワークシート1 事例検討用紙

① ワークシート1の目的

- ・ 自分の事例でなく他の教師の事例なので、自分の考えが言いやすく、幼児理解を深めることができる。
- ・ 受講者全員が同じ事例に取り組み意見を出し合うことで、受講者の多様や幼児理解や指導の在り方を学ことができる。

② ワークシート1を作成する際の留意事項

- ・ 資料集にある事例をそのまま記載し、考察の視点を記載し、読み取ったこと(話し合ったこと)を記入できるようにする。その際、事例のどの場面でどのように理解したのか具体的に書くように指示する。
- ・ 資料の事例を示し、考察の視点のみをワークシートにしてもよい。
- ・ 自分が担任なら隣の学級の教師ならと視点を変えながら、幼児理解や教師の思いへの理解が深まるようにする。

③ ワークシート 1：事例 5 よさやもち味に触れる

文部科学省指導資料『幼児理解に基づいた評価』より

《11 月下旬、E 教師の保育記録から》

保育室を区切って空間をつくるためにロッカーを移動する。

j 児は「わあーい、家作りたい。先生、ダンボールちょうだい」と言って、E 教師と一緒に倉庫に行き、板ダンボールをもってきて家作りが始まる。……

1. 事例の担任の E 先生になって考えよう（この記録から読み取れる担任の思い）

○ E 先生の悩み・困っていること・願い

2. 隣の学級の先生になって考えてみよう

○ E 先生が捉えている j 児の姿

○ j 児のよさやもち味

○ 友達との関係

《11 月の記録から》

・三輪車に乗ってる j 児の姿を、3 歳児の u 児が小さな三輪車でついていく。j 児は時々振り返り…

《1 月の記録から》

・j 児は h 児と一緒にダンボールで自動車を作り始める。その様子を見た n 児は…

《2 月初旬の記録から》

・みんなで「おなかのなかに鬼がいる」の絵本を見る。j 児は「ぼくのお腹の中は…

《2 月下旬の記録から》

・みんなで劇遊びをしたときに、…

3. この 4 つの記録から考えよう

○ 記録から読み取れる j 児のよさやもち味

○ j 児への指導（j 児のよさやもち味を生かした今後の活動への援助）

○ 学級全体への指導

ワークシート2 各自の記録の持ち寄り用紙

① ワークシート2の目的

- ・自分の学級の幼児理解を深めたいと思っている子供の姿や教師の関わりの記録を持ち寄り、園外だからこそ言える自分の悩みを出し合いながら、自分の保育を振り返ることができるようにする。

② ワークシート2を作成する際の留意事項

- ・ワークシート2での学びから気付いた幼児理解や自分の保育のことを書き込む時間をつくってからグループワークに望むようにする。
- ・グループワークでは、他の教師の事例に対して幼児理解や教師の関わりとして気付いたことや学んだことを付箋に書き込み、グループ内で学び合い、自身の受け止め方の幅が広がるようにする。
- ・「2. 事例から見えること・感じたこと」の視点は例を記載しているが、視点は決めずに普段感じていることを自由に記載する方法もある。

③ ワークシート2-1：観察記録 各自の記録の持ち寄り

《学級の中でもっと知りたいAちゃんの姿》

1. 自分の悩み・願い・課題として感じていること

ワークシート 2-2 : グループワーク

2. 事例から見えること・感じたこと

○Aちゃんのよさやもち味

○友達関係

3. 援助の方向性

○Aちゃんのよさやもち味を生かした援助(次の活動のために、何が必要か)

○学級全体への指導

4. グループ演習を終えて(感じたこと・学んだことなど)

〈研修の評価〉

- ・事例検討を通して、一人一人のよさやもち味を読み取ることができたか。
- ・一人一人のよさやもち味を生かした活動の展開を関連付けて考えることができたか。

保育を構想する力

研修モデル3 「幼児理解と教師の援助・環境構成」

内容 ・ 方法	〈研修の内容〉 ・ 子供の生活や遊びを捉えた幼児理解 ・ 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」や指導計画を意識した教師の役割や幼児理解に基づく援助・環境構成 〈主な研修の方法・形態〉 ・ 公開保育・研究協議
育成する 資質 ・ 能力	B－(8)ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力 (9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力 (10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力 特に、(8)を育んでいくために、本研修において身に付けたい力(P24.25 参照) ・ 幼児期の教育の基本を理解し、指導計画や実践につなげる力 ・ 「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「5領域」の関連を理解し、実践につなげる力 ・ 各年齢にふさわしい生活や遊びを通して資質・能力を育む力
本研修の位置付け	・ 保育の構想は、幼児期の教育への理解に基づいて、子供の姿を捉え、援助や環境を考えることから始まる。本研修では、幼児理解に基づく保育の在り方や指導計画の役割について理解し、幼児期にふさわしい生活を通して発達する子供の姿を見通す力を付けていく。 ・ 研修では、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を念頭において子供の発達を捉えたり「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「5領域」を併せて見たりしながら、自分の視点を整理して分析的に実践を捉えることができる。

〈ねらい〉

- ・ 子供の姿と教師の援助・環境の関連を捉え、幼児理解に基づく保育の構想や指導計画の役割を理解する。
- ・ 幼児期の教育で育みたい資質・能力の理解に基づき、教師の役割や援助の在り方について考える。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
50 分	1. 公開保育 ・ 子供の姿から、その学びを引き出している友達関係、環境の構成、教師の援助について記録を取る。 ・ 参加者自身の課題に応じて観察したり、本日の協議の視点や公開園の課題に応じて場面を特定したりする。 ・ 研究協議が始まるまでに観察したこと、気付いたことを付箋に書き出し、学級ごとに分けて模造紙に貼る。 ・ 研究協議が始まるまでに観察したこと、気付いたことを付箋に書き出し、学級ごとに分けて模造紙に貼る。 (模造紙と付箋の活用 参照)	●育成する資質・能力との関連 自分の課題・関心を踏まえつつ、各年齢にふさわしい生活や遊びの姿、教師の援助・環境を捉える。 (文部科学省 HP より参考資料・動画参照)
50 分	2. 幼児理解、教師の援助を中心にした研究協議：子供の興味や関心、遊びへの取り組みや子供同士のつながりなどを通して幼児理解を深め、環境の構成や援助を考える。 ・ 各学級の担任より、本日の実践や学級の様子等について 10 分ほど話を聞く。 ・ 学年(年齢)毎に分かれ、模造紙に貼った付箋の記録を基に本日の実践について話し合う。	●育成する資質・能力との関連 保育の振り返りから幼児理解を深め、教師の援助・環境構成について検討して得た気づきを次の保育の構想につなげる。
50 分	3. 「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ発達を捉え、援助を考えるための協議 ・ 「幼稚園教育を通して育みたい資質・能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」、「5 領域」を念頭に置き、研究保育で観察した子供の姿がどのような育ちにつながっていくのか、どのような教師の援助が大切であるのか、援助のポイントについて話し合う。 ・ 次の指導案の作成や指導計画の評価・改善につながることをまとめる。	●育成する資質・能力との関連 「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「5 領域」の関連を理解し、実践につなぐ。
20 分	4. 総括	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 研修内容については予告し、また、可能であれば、公開保育を行う幼稚園等の要覧や指導計画などを事前に配布して、園の実態や各学年の指導計画などを参加者が余裕をもって把握できるようにしておく。
- ② ①を踏まえ、参加者は、幼稚園教育要領解説などを通して、幼稚園教育の基本についての理解を深めたり、「幼児期の教育で育みたい資質・能力」「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」「5領域」のそれぞれの理解と関連の理解を深めたりしておくといよい。また、自分の保育における課題は何かをイメージし、本研修に参加することで何が学びたいのかを考えておくといよい。
- ③ グループに分かれての協議では、同じキャリアステージの参加者が集まったグループではキャリアの特徴に応じた悩みや不安なども共有しながら、じっくりと話し合いを進めることができる。様々なキャリアステージの参加者が集まったグループでは多様な視点から幼児理解や援助について話し合うことで理解が深まる。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

文部科学省 HP より参考資料・動画

- ・ 文部科学省 HP「研修について」には、研修に活用できる動画・資料が掲載されている。本研修例に関連しては、「指導計画の作成と保育の展開について(仮称)2（動画）」の動画や資料がある。本研修の事前の学習教材として活用したり、研究協議を始める前に、参加者で視聴したりするなどの活用が考えられる。

文部科学省 HP「研修について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/07121724/1296261_00001.htm

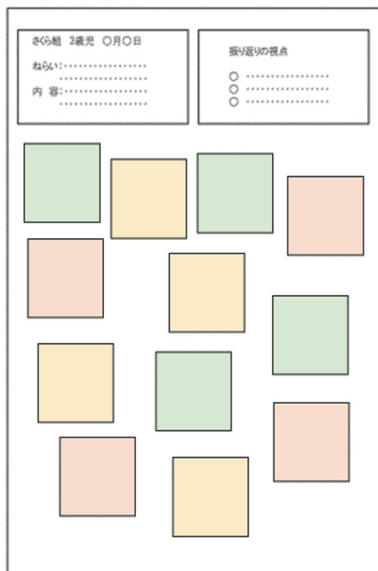
(2021 年 1 月 29 日閲覧)

模造紙と付箋の活用

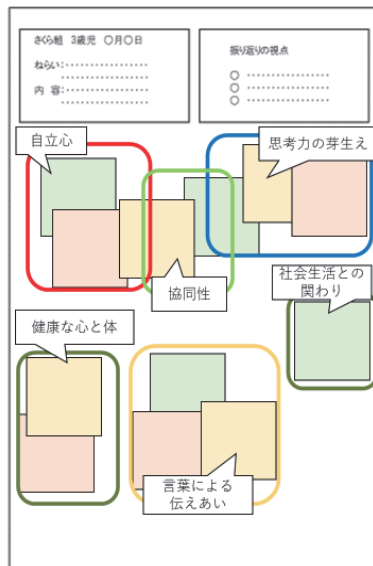
- ・ 本研修事例の研究協議では、模造紙と付箋を活用して、公開保育での子供の姿や教師の援助、環境構成の工夫等に関する気づきを共有したり、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を視点に子供の育ちや必要となる教師の援助について話し合いを行ったりしていく。模造紙の上部に公開保育当日の指導案からねらい・内容、保育の振り返りの視点等を記載したものを準備しておき（図 1）、公開保育終了後、研究協議の前に、参加者は、公開保育の際のメモ等をもとに、気づき 1 件を 1 枚の付箋になるよう記載し、該当する学年・学級の模造紙に貼る（図 2）。このとき、子供の姿、教師の援助、環境構成の工夫など視点に応じて付箋の色をあらかじめ決めておいてもよい。
- ・ 付箋の内容を整理して、気づきを共有して保育を振り返りながら、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を視点として、付箋を整理していく（図 3）。最後に、余白部分に、明日の保育につながる気づきを加筆する（図 4）。
- ・ 振り返りの視点の設定を工夫することで参加者のキャリアに応じた研修につながる。

さくら組 3歳児 ○月○日 ねらい:..... 内容:.....	振り返りの視点 ○ ○ ○
--	--

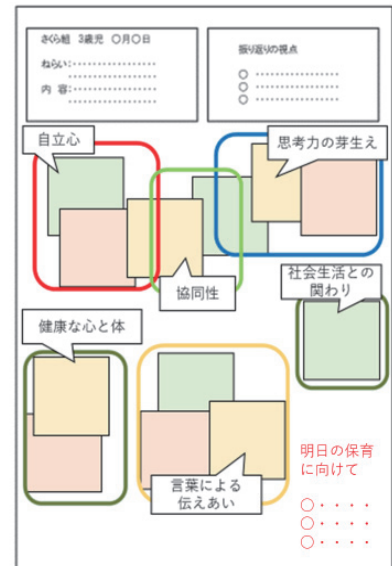
【図 1】



【図 2】



【図 3】



【図 4】

〈研修の評価〉

- ・ 子供に「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」につながるどのような姿が見られたか。それらの姿から子供にどのような資質・能力が育ちつつあるのか。「5領域」の視点から子供はどのような発達をしつつあるのかなどについて捉えることができたか。
- ・ 各年齢にふさわしい生活や遊びを通して資質・能力を育むための援助や環境を考えることができたか。
- ・ 保育を振り返りから、次の保育を構想することができたか。本研修を自分の保育の課題に照らして、自分の保育実践につなげる手がかりを得ることができたか。

研修モデル4 「短期の指導計画の作成・実施・評価・改善」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・ 保育の構想を具体化するための短期指導計画の意義 ・ 短期指導計画の作成・実施・評価・改善の方法 〈主な研修の方法・形態〉 ・ 指導案持ち寄り・協議
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	B－(8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力 (9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力 <u>(11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力</u> 特に、(11)を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力(P24. 25 参照) ・ 教育課程と長期・短期の指導計画との関連を理解し、日々の保育につなげる力 ・ 子供の実態を的確に捉え、指導計画を作成する力 ・ 体験の多様性や連続性を踏まえ、指導計画を構想する力 ・ 日々の保育を振り返り評価し、明日の保育につなげる力 ・ 長期・短期の指導計画を組織的に反省・評価する力
本 研 修 の 位 置 付 け	・ 保育を構想する力は、指導計画の形をとって初めて保育活動として具体化される。保育の構想が、着実に幼児の心身の発達に寄与するためには、長期の指導計画及び短期の指導計画の作成・実施・評価・改善の手順を知ることが重要となる。本研修では、協議を通じて、自身の構想を実現する力を付けていく。 ・ 研修では、事前に作成した指導案を参加者が持ち寄り、協議をすることで、他の教師の意見や考えを取り入れ、保育を構想する力を具体化する手段を身に付けていくことができる。

〈ねらい〉

- ・ 保育の構想を具体化するための、短期指導計画（週案と日案）の意味・意義を理解する。
- ・ 短期指導計画の立案と実践に関する評価・反省、改善の仕方を理解し、日々の保育実践のツールとして役立てる姿勢を身に付ける。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
40 分	本日の研修の流れの説明 1. 自身が保育実践を行なった指導案を持ち寄り、ワークシート 1に記入する。	(ワークシート 1 参照) ●育成する資質・能力との関連 短期指導計画の作成者としての意識を深める。
30 分	2. 5, 6 名単位のグループに別れ、自身の工夫した点、苦勞した点等を意見交換し、協議する。 3. 短期指導計画の意味（講義） ・教育課程と指導計画の関連 ・短期指導計画と長期指導計画の関連 ・短期指導計画の作成の流れ	(講義のプレゼンテーション・スライドの事例 参照) ●育成する資質・能力との関連 短期指導計画の作成から改善までの流れを把握する。
30 分	4. 意見交換 「3.」の講義内容を踏まえ、「2.」のグループに再び別れ、各自持ち寄った指導計画について、どのように自身で評価をしてきたか、また他者から評価をされたかを意見交換をする。今後のよりよい指導計画作りのため、評価と改善のための具体的なアイデアを出し合う。	●育成する資質・能力との関連 自身の短期指導計画とその評価についての視点を明確にする。
10 分	5. 各グループから 1 名を代表とし、指導案の作成・実施・評価・改善手順において、工夫・コツなど、まとまった意見を発表する。	●育成する資質・能力との関連 短期指導計画の作成者として、他者の意見や考えを受け入れ、自分のものとして取り入れる。
10 分	6. 講師による助言・講評	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 各自持ち寄る短期指導計画（日案）は、自身の最良と思えるものを用意する。
- ② 短期指導計画は園により形式が異なっている点にも配慮し、他園に敬意を払い、研修に臨むよう心掛ける。
- ③ 協議は、参加者が批判し合うことが目的ではなく、保育実践のモチベーションを高めるために行うものであることに留意する。
- ④ 教育課程に照らして短期指導計画を改善していく視点を明確にする。

※新規採用者向けの研修の場合は、ベテラン教師等がファシリテーターとしてグループに加わり、指導計画に関する基礎的事項について、助言することもできる。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義のプレゼンテーション・スライドの事例

- ・教育課程と指導計画の関係
- ・長期指導計画、短期指導計画の関係
- ・短期指導計画の作成の全体の流れ
- ・子供の姿の振り返りと記録
- ・ねらいと内容の設定
- ・環境の構成
- ・保育者の援助
- ・実践・評価・改善の視点

ワークシート1

① ワークシート1の目的

- ・参加者が指導案を持ち寄る際、園により指導案の形式が異なっていることもある。そこでワークシートの視点で見直し書き込むことにより、参加者が共通のテーマの協議資料とすることができる。
- ・研修終了後に、研修の記録の一つとして役立てることができる。

② ワークシート1を作成する際の留意事項

- ・ワークシートには、自身の考え・思いを率直に表現し、書き込む。
- ・教育課程に照らし、自身の指導案の位置を踏まえて、記入する。
- ・指導計画の作成と実践を通して、工夫した箇所、皆で共有したい情報などを積極的に書き込む。
- ・教師自身が指導案を作成する時にヒントとしたこと等も積極的に書き込む。
- ・協議の際、他の参加者の意見や考えを記録するため、自身が書き込んだものと区別するよう、適宜、工夫する。

③ ワークシート 1：指導案作成から改善の流れの中で共有したい情報

指導案作成から改善へ	工夫したこと	共有したい情報
子供の姿の振り返りと記録		
ねらいと内容の設定		
環境の構成		
教師の援助		
実践・評価・改善の視点		
メモ		

文部科学省『幼児の思いをつなぐ指導計画の作成と保育の展開』（p 63）参照。

豊かな体験を創り出す力

研修モデル5 「遊びを生み出す環境の構成と援助」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・ 子供の活動の理解と援助 ・ 遊びを通しての総合的な指導 ・ 遊びを生み出す環境の構成と援助 〈主な研修の方法・形態〉 ・ ビデオ演習 ・ 各自の実践事例を持ち寄り協議
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	C－(14)教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力 (15)指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力 特に、(14)を育んでいくために特に本研修において身に付けたい力(P28. 29 参照) ・ 子供の発想に共感し、それを環境に取り込む力 ・ 日々の保育を記録し省察する力 ・ 教材を研究し、自らの保育技術を磨く力 ・ 遊びの中での学びが実現するための環境を構成する力 ・ 活動の流れに即して環境を再構成する力
本 研 修 の 位 置 付 け	・ 豊かな体験を創り出すためには、子供の発想に共感しそれを環境に取り込む力や、遊びの中での学びが実現するための環境を構成する力が重要となる。本研修では、子供の姿を多様な視点から読み取ることや、それをもとにした具体的な環境や教材の工夫を学び、実践力を身に付けていく。 ・ 研修では、映像資料を通して子供の活動の理解や教師の援助、環境の工夫について協議できるようにした。また、実践を写真で持ち寄ることで、みずみずしい感性の刺激を受け合うとともに、各園の環境を知り、具体的な教材の工夫を学び合うことができるようにする。

〈ねらい〉

- ・ 保育環境の重要性を認識し、多様な視点から自園の環境を見直し、教材を工夫する力を身に付ける。
- ・ 実践事例の発表と協議を通して、子供の活動の理解を深めるとともに、遊びを生み出す環境の工夫と援助の在り方を考える。
- ・ 遊びが充実するための教材研究と環境の構成・再構成力を修得する。

研修計画（120 分×2）

○2 回として構成しているが、連続受講でも単独受講としても可能な構成にしてある。

<第 1 回>（120 分）

- ・主に保育室内の環境について、構成する視点や工夫例の講義を聞く。
- ・映像資料をもとに KJ 法によるグループディスカッションと発表を行う。

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
30 分	1. 講義：環境の構成について学ぶ。 ・環境の構成について基本的な考え方を理解する。 ・長期、短期の視点で構成するもの、教師の意図と子供の主体性の両面から構成することを考える。 ・具体的な教材や環境の工夫例を知る。	研修教材 ・文部科学省『幼稚園教育要領解説』 pp. 30-32、pp. 41-44 『幼児の思いをつなぐ指導計画の作成と保育の展開』 pp15-22、pp95-100 ・レジメ ・パワポ
50 分	2. 実践場面の映像を視聴することから、具体的な教材、環境、援助の工夫を捉える ・ビデオ内の「くろひげレストラン」を視聴する。 ・付箋に各自の読み取りを記入する。 ① 映像に見られる子供の活動の姿と、そこで経験している内容の読み取り（青付箋） ② 具体的な教材、環境と、その意図の読み取り（赤付箋） ③ 映像に見られる具体的な援助と、その意図の読み取り（黄色付箋） ・グループで協議する。 青、赤、黄色付箋をまとめながら、子供の経験、教材、環境、援助のポイントを模造紙にまとめる。	●育成する資質・能力との関連 環境を通して行う教育の基本を確認する。 映像資料 ・「くろひげレストラン」のエピソードは、ビデオ「3 年間の保育記録、〈5 歳児〉育ちあい学びあう生活のなかで」（岩波映像）の一部 ・付箋（青・赤・黄色） ・模造紙 グループ編成 ●育成する資質・能力との関連 子供の姿と教師の援助や環境の工夫について読み解くことで、遊びの充実を考える。
40 分	3. 発表とまとめ 4. 次の研修に向けて課題の説明（期間をあけた連続講座の場合）	

＜第2回＞（120分）

・実践の写真を持ち寄り、教材や環境、援助の工夫をグループで協議、発表を行う。

時間	研修内容	資質・能力との関連等
60分	1. 自分の実践を発表し、お互いの実践の中から、教材、環境、援助の工夫の協議 ・ごっこ遊びのコーナーや実際に使用しているものなどの写真、実際にそこで遊んでいる子供ものの写真を見せながら、実践の報告をする。 ・教材、環境とその意図（赤付箋）・援助とその意図（黄色付箋）に記入したものを示しながら、保育の意図を説明する。	グループ編成 ・付箋（赤・青） ・模造紙 ●育成する資質・能力との関連 写真を用いることで、具体的な教材や環境、援助の工夫を学び合う。
20分	2. グループ発表 ・ごっこ遊びが充実するための教材、環境、援助について、グループ協議してまとめたものをポスター発表していく。 ・グループが多いときは前後2群に分けて発表する。	
40分	3. 講師によるまとめ ・子供の興味や関心に沿った教材研究について ・遊びが充実するための「遊びの場づくり」「遊びに必要な物」について ・遊びが充実するための発達に応じた教師の援助の要点について ・グループごとのポスターを掲示し、参加者がポスターの内容を写真に撮影できるようにする ・アンケートを行う。	●育成する資質・能力との関連 グループ内の話し合いで終えるのではなく、グループ間でも相互に学びを共有することができるように工夫する。

＜研修を進める上での配慮事項＞

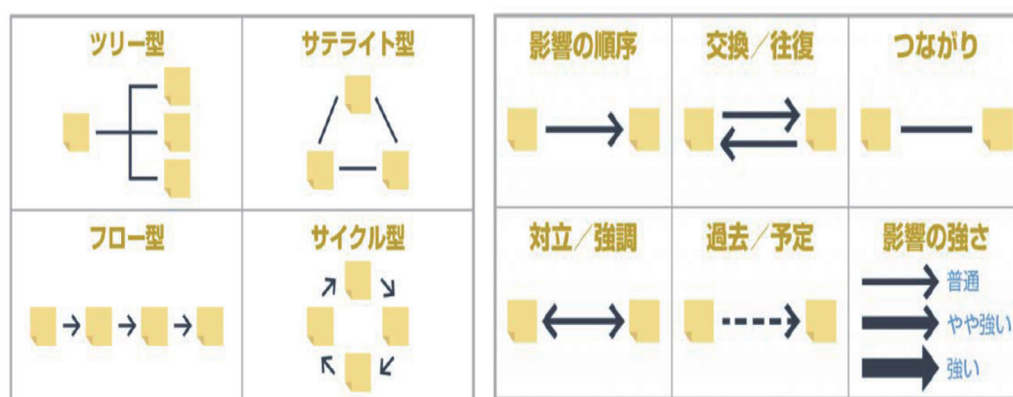
- ① ＜第2回＞研修では、受講生が持参する写真の準備が必要となる。研修の趣旨を踏まえてそれぞれが教材や環境の工夫を行って保育実践に取り組む期間も考慮したい。そのため、＜第1回＞と＜第2回＞の研修日の設定で期間が空いていると、＜第1回＞研修の成果を踏まえて自分の実践を試すことができる。単独研修として実施する場合には、2か月程度前には受講生に、実践の写真を用意するよう知らせる必要がある。

- ② <第2回>研修で持ち寄る実践は「ごっこ遊び」などテーマを決めておくことで、グループワークの結果をまとめやすい。<第1回>研修で使ったビデオの場面が「くろひげレストラン」ということもあり、同じ遊びで継続した研修としている。
- ③ 「自分のクラスでごっこ遊びがでない」という参加者については、「ままごとコーナーでの遊び」や「砂場でのごっこ遊び」など、事例が持ち寄れるような助言を行う。
- ④ <第2回>研修で持ち寄る写真は、1枚をA4程度にプリントアウトして持参する。グループで話す際に見やすいことが重要である。写真に写っている子供の様子などは個人情報となることに留意し、研修で学び合うために見せ合うことを伝え、参加者同士で勝手に撮影しないことや、紛失しないよう園に持ち帰ることなどを注意する。

〈研修に使う教材（付箋等）や研修資料〉

配布資料 付箋に書いたことをポスターにまとめるアイデア

・付箋のまとめ方を工夫する ・関係性の表し方を工夫する



『KJ法のやり方とコツ/アイデアをまとめる手順をわかりやすく解説』（高木浩一）

<https://swingroot.com/kj-method/> （2021.02.17 閲覧）

〈研修の評価〉

- ・遊びを楽しむ子供の理解を深め、そこで経験している内容や次に育てたい方向性などを見いだしていたか。
- ・身近な物や道具を活用して、様々な遊びに使う教材ができることを学び合い、自分の実践に取り入れていこうとしたか。
- ・遊びの展開に必要な場・ものの準備や、具体的な援助の重要性が分かり、自分の保育室の環境や援助を見直していこうとしたか。

研修モデル6 「よりよい園環境の創造」

内容 ・ 方法	〈研修の内容〉 ・ 園環境の特色と活用（室内・戸外） ・ 子供の生活空間としての施設・設備の整備の在り方 ・ 園環境の見直しと工夫・改善 〈主な研修の方法・形態〉 ・ 課題をもとにしたグループワーク
育成 する 資 質 ・ 能 力	Cー (14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力 <u>(16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力</u> 特に、(16) を育んでいくために本研修において身に付けたい力(P28. 29 参照) ・ 遊びの中での学びが実現するための環境を構成する力 ・ 園の特色や地域の実態を理解し、よりよい園環境を創り出す力 ・ 遊びや生活の動線を意識して施設・空間を生かす力
本 研 修 の 位 置 付 け	・ 豊かな体験を創り出すためには、環境を通して行う教育の在り方を理解し、それを実現するための具体的な環境を構成することが重要である。自園の環境をよく見つけ、他園の教員と話し合う中で、自園の環境を工夫・改善するための手掛かりを得る。 ・ 研修では、園環境見直しのきっかけとして、どの園にも設置されている「砂場」環境をテーマとした。保育の写真や園環境の見取り図を持ち寄り、受講者間で活動や環境の様子を伝え易くした。情報交換したり共有したりして、砂場での多様な活動、その背景にある環境や保育のねらいとの関連に気付くことが、よりよい保育のイメージを描くことになり、自園の環境を見直す意識につながっていく。

〈ねらい〉

- ・ 砂場における活動を具体的に捉え、自園の環境の特色を理解する。
- ・ 砂場における豊かな体験をイメージして環境の工夫・改善ができる。

研修計画（150 分）

○事前課題：自園における砂場の環境を把握する。

- ・ 自園の砂場の環境や砂場での“豊かな体験”のエピソードを、ワークシート 1 に記入する。
- ・ 砂場の環境や活動を写真に撮り、持参する。

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
50 分	1. 講義 ・環境を通して行う教育の特質 ・計画的な環境の構成 ・活動が精選されるような環境の構成	参照：幼稚園教育要領解説 pp. 30-32, pp. 41-44 ・発達にとって大切な体験が豊かに得られるような環境の構成が重要であることを理解する。
10 分	2. 説明 ・グループワークの趣旨と進め方 ・ワークシート1及び写真の活用方法	・事前課題ワークシート1で各自の課題を整理しておく。 ・グループワークの手順を理解し、受講者が目的をもってグループワークに臨むことができるようにする。
60 分	3. グループワーク ・自園の砂場での活動を紹介 自園の砂場の特色や、砂場での“豊かな体験”について、ワークシート1と写真を提示しながら紹介する。 (1人5分) ・質疑応答しながら、グループのメンバーで情報を共有する。 ・紹介し合った活動や環境についての気付きを出し合う。 ・メンバーの「気付き」を基に、紹介し合った活動の共通点や相違点を話し合い、活動と環境との関係を考える。 ・活動を支えていると思うポイントを話し合う。(砂場の環境、他の遊びや遊具との関連、教師の援助など)	・グループ編成 (6名1グループ) ・事前に自園の環境をワークシート1にまとめておくことは、改めて環境を意識的に捉える機会となる。 ●育成する資質・能力との関連 自園の紹介とともに、他園の実践を知る中で、園の特色や実態を理解する。 ・自園の環境や活動を紹介することによって、自らの実践を改めて振り返ることができる。 ●育成する資質・能力との関連 活動の展開と環境との関係を理解する。 実践例を通して、豊かな体験を実現するための環境の工夫や活動を支える援助について気付く。
30 分	4. グループワークのまとめ ・発表（話し合いの内容を報告） ・学びのまとめ(指導助言) ・事後課題についての説明	・自分で気付くことが大切である。 ・学びをまとめ、各自の実践の見直しにつなげる。

※ 研修例では、[講義 50 分、説明 10 分、グループワーク 60 分、まとめ 30 分] で 150 分の研修となる構成を示している。時間を短縮して実施する場合には、[説明 10 分、グループワーク①60 分、まとめ 20～30 分] 計 90～100 分とすることも可能である。その場合には、受講者が事前に幼稚園教育要領解説の該当部分をよく読んでおくことを周知したい。

○事後課題：自園の環境の工夫・改善

- ・グループワークでの学びや気づきを基に、自園の砂場の環境を 1 つ見直してみよう。
- ・研修後に工夫・改善したことを「ワークシート 2」にまとめて提出する。

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 受講者が互いに自園の砂場の環境や活動を紹介し合う中で、豊かな体験や環境の工夫に気付くことが重要である。保育場面やテーマを決めることで、共通点や相違点を認識しやすく、効果的に話し合いを行うことができる。
- ② 園環境の見直しに当たっては、単に園の施設・設備の良し悪しを論じることには留まらないよう留意したい。子供や園の実態に即し、保育の「ねらい」に向けて活動を展開するために適した環境の構成となっていることが重要である。
- ③ 事前課題として自園の環境を調べ、「ワークシート 1」にまとめておく。研修日には、限られた時間の中で受講者同士が各園の事例を紹介し合い、共通点や相違点を話し合う中で、環境への気づきを促したい。事後課題では、その気づきを自園の環境改善に反映させる取り組みをする。研修と事前・事後の課題を組み合わせることによって、研修における学びが自らの保育実践に還元していくことが重要である。
- ④ 事前にワークシート 1・2 を園内で協議してから参加することで、さらに内容を深め、園環境の改善や創造につながることも考えられる。
- ⑤ ミドルリーダーとして改善できることと、若手教師として取り組めることには違いがあることを踏まえ、教員歴の近い者同士でグループワークができるよう配慮したい。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

「ワークシート 1 事前課題」

- ① ワークシート 1 の目的
 - ・砂場での活動を具体的に捉え、自園の砂場の環境を改めて把握する。
 - ・自園の環境の特色や課題を確認する。
- ② ワークシート 1 を作成する際の留意事項
 - ・自らの実践を具体的・客観的に振り返るための資料である。グループワークの際に話題提供しやすいよう、エピソード記述のポイントや課題の整理などを示す。

③ ワークシート 1

〈事前課題〉

1. 砂場での“豊かな体験”について、エピソードを1つ紹介してください。

環境の構成	具体的な活動の様子	教師の援助
・砂場の位置や大きさ ・砂質や砂の量 ・遊具や道具の種類、数、置き場や置き方などを図示も含め具体的に記す。	※“豊かな体験”と思うエピソードを1つ、具体的に活動場面を記す。	・活動の読み取り ・教師の関わり ・保育のねらい、願いなどを具体的に記す。

2. 砂場の環境や活動の様子を写真に撮り、持参してください。

3. 砂場の環境や砂場での活動について、課題だと思っていることは何ですか。

ワークシート 2 事後課題

① ワークシート 2 の目的

- ・研修における学びや気づきを、自らの実践に生かす。
- ・実際に環境の見直しを行うことにより、工夫・改善の手順や方法を理解する。

② ワークシート 2 を作成する際の留意事項

- ・自分の実践の改善につなげることが大切である。焦点化した取組みを促すために、見直す点は1点に絞る。

③ ワークシート 2

〈事後課題〉

1. 研修での学びや気づきを踏まえ、自園の砂場の環境に関して見直したい点を1つあげ、その理由を述べてください。

2. 上記の見直したい点について、実際にどのような工夫・改善を行いましたか。

	研修前	研修後
砂場の環境について 工夫・改善したこと		

3. 環境を工夫・改善したことで、子供の砂場での活動に影響はありましたか。

〈研修の評価〉

- ・自園の環境の特色を把握するとともに、環境構成の重要性を実感できたか。
- ・研修による学びを、自園の環境の工夫・改善に生かすことができたか。

他と連携し、協働する力

研修モデル7 「小学校との連携の推進」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・ 幼小連携の現状と課題 ・ 幼児教育と小学校教育の内容と方法 ・ 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の理解 〈主な研修の方法・形態〉 ・ 講義、公開保育（保育観察）と協議（グループワーク）
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	E－ <u>(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力</u> (28) 幼児教育を分かりやすく発信する力 (29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力 特に、(24) を育んでいくために、本研修において身に付けたい力(P32. 33 参照) ・ 幼児期から児童期への発達と学びの連続性を理解する力 ・ 幼児教育の遊びと小学校教育の学習との連続性を理解し発信する力 ・ 幼小の接続を意識し計画的に教育活動を展開する力
本 研 修 の 位 置 付 け	・ 幼児期の遊びは生活や学習の基盤となる学びであり、幼児教育以降の教育とのつながりが重要である。本研修では、幼小の教師が共に学び合うことを通して、幼児期から児童期への発達と学びの連続性を理解し発信する力や幼小の接続を意識し計画的に教育活動を展開する力を付けていく。 ・ 幼小合同の本研修では、保育教諭養成課程研究会作成のテキストを資料として、幼児教育から小学校教育へのつながりを学ぶことができる。さらに共通の視点で保育観察やグループ討議を行い、教師の援助や環境によって学びが深まる様子を捉え、幼児教育の本質の理解が進む。

〈ねらい〉

- ・ 記録の集積からは、子供の中に発達しつつあるものを読み取り、「その子らしさを捉える力」を身に付ける。幼児期の教育から小学校教育へのつながりを理解し、幼児教育が生活や学習の基盤となっていることの理解を深める。
- ・ 主体的に取り組む遊びの中で、子供が様々な学びを得ていることに気付く。
- ・ 保育観察する中で、幼児教育が環境を通して行う教育であるといわれる幼児教育の本質を理解する。

研修計画 <午前>講義【60分】（午前60分、午後120分を同日に連続で行う）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
30分	1. 講義：幼稚園の教育と小学校教育のつながりを学ぶ。 ・幼児期から小学校の学びのつながりを子供の発達を視点に考える。 ・幼稚園教育要領に示される小学校教育との連携の整理（5領域・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿） ・小学校学習指導要領に示される、幼稚園教育要領・幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の理解	研修教材 ・「幼児一人一人が未来の作り手に」—幼児教育Q&A—（2019年度 保育教諭養成課程研究会作成） ・文部科学省『幼稚園教育要領』『幼児理解に基づく評価』など ・小学校学習指導要領（総則・生活科・国語・算数・音楽・体育など）
20分	2. グループ協議 子供の遊ぶ姿の写真をもとに、そこで子供にとってどのような学びが生まれているかを協議する。 3. 発表 各グループの協議について発表する。（各グループ1,2分程度）	●育成する資質・能力との関連 互恵性を意識しながら、互いの教育のつながりを知る。 ・グループ編成（幼小教諭混合グループ。1グループ6名程度） ・「幼児一人一人が未来の作り手に」—幼児教育Q&Aの事例から写真を提示し話し合いの題材にする。 ・付箋…子供が何を学んでいるかを書き出し、写真の周りに貼る。 ・付箋を2色使い幼稚園教諭と小学校教諭に色分けをし、視点の違いを出すこともできる。 ・子供の遊びを見る視点として幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を伝え、幼小の教諭が同じ視点で保育参観をできるようにする。
10分	4. 発表を受けて、講師のまとめと午後の保育観察の視点を整理する。	

<午後>保育の実際と理解【120分】

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
45分	1. 保育観察 ・対象児を決めて、その幼児を中心とした遊びのグループで観察する。 ・参加者それぞれで記録を取る。 ・各グループで遊びの写真を撮る。	●育成する資質・能力との関連 子供の遊びの中で育っている学びを理解するとともに、それが小学校教育以降の生活や学びの基礎となっていることを子供の姿を通して気付く機会とする。

15 分	2. 記録の整理（個人） 幼児が生活や学びの基礎を学んでいると思われる場面をまとめる。	・ 観察をする場面は協議するグループごとに同一とすることで、同じ場面をもとに協議ができるようにする。また、各グループに1台デジカメを準備し、観察の場面の写真を撮る。 ・ 子供の遊びを見る視点(何を楽しんでいるのか、友達との関係性、教師の援助によっての変化、環境の構成)に着目して記録を取る。
30 分	3. グループワーク 保育観察をした場面について写真と気づきの記入を重ね、遊びの中の学びとそれを深めるための要素について協議する。	・ ワークシート ・ 午前中の視点に沿ってまとめることに留意し、ワークシートに記入する。
30 分	4. 協議内容を発表する。 (1 グループ 2, 3 分程度)	・ 午前と同グループ編で協議を行う。 ・ 模造紙、付箋、油性ペン（太） ・ 子供の遊びの姿を通して、そこで学んでいることを考え、さらに教師の援助、環境の構成、人間関係などの視点から幼児の学びをより育んでいる要素は何かを話し合い、観察した場面についてグループでまとめる。 ・ 撮影した写真を活用する。
30 分	5. 講義 協議内容と重ねながら幼児期と学童期の連続性についての講義を聞く。	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 幼児教育と小学校教育のつながりや互惠性を考える上で小学校教員との共同の研修であることが望ましい。幼稚園教諭と小学校教諭と一緒に研修を受講することで、幼児教育の視点と小学校教育の視点を共有して理解を深めることができる。
- ② 保育実践の場面を見学し子供の姿について記録し協議することを通して、幼児期の遊びを通しての学びが小学校以降の生活や学習の基盤となっていることを理解する。また小学校教育の視点で保育場面を考察することで新しい視点を得られるようにする。
- ② 幼稚園教諭のみ対象の研修として設定する場合は、講師から小学校教育の視点も伝え、幼稚園と小学校のつながりを受講者に伝えられることが望ましい。
- ③ 「幼児一人一人が未来の作り手に」—幼児教育Q&A—（2019 年度 保育教諭養成課程研究会作成）をもとに、幼児期の教育から小学校教育へのつながりを整理し、学ぶ。
- ④ 実際の保育場面を参観することが困難な場合は録画資料を活用する。多様な気づきが得られるように生の保育場面を記録した映像を活用することが大切である。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・ 幼小連携の現状と課題
- ・ 幼児教育と小学校教育の内容と方法
- ・ 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の理解

研修資料

- ・ 「幼児一人一人が未来の作り手に」―幼児教育Q & A―（2019）一般社団法人 保育教諭養成課程研究会（協力：全国国公立幼稚園・こども園長会）
- ・ 同パワーポイント資料

ワークシート 保育の記録用紙

①ワークシートの目的

- ・ 子供の遊びの姿を客観的に捉え、子供の遊びの中での学びを記録する。
- ・ 学びを支えている教師の援助、環境の構成、友達との関係を考察する。

② ワークシートを作成する際の留意事項

- ・ ありのままの子供の姿を記入し、分析・考察をすることが目的なので、詳細に記述できるよう、以下のような例を示した上で観察に臨めるようにする。
- ・ 保育観察後に各自でのまとめに使うものなので、「子供が学んでいると思われること」は、観察後の話し合いの中で記入する。

＜記入例＞

10月20日 4歳児さくら組 12:45～13:30

観察時の状況

昼食後、戸外や室内で友達と誘い合い遊びに取り組んでいる。保育室の前にある砂場で5,6名の子供たちが集中して遊んでいる。その周りで鬼遊びをしている子供たちもいる。

時間	子供の動き・友達との関わり	教師の援助・環境の構成	子供が学んでいると思われること
12:45	・ A児はB児、C児が遊んでいる砂場に「入れて」と言って加わる。 ・ A児「水汲んでくるね」と自分からバケツを取りに行く。 ・ A児が水を汲んで戻ってくるとB児が「ここから入れて」と声をかける。C児は「ちょっと待って!」と言っている。	・ 午前から引き続き山作りができるようにするためか「取っておいてください」という立札がある。 ・ 用具置き場にバケツがある。タライに水が入っていて水が汲みやすい。 ・ 教師はB児たちの遊びの様子を見て「今度はどんな水路を作るの?」と声を掛ける。	

ワークシート

月 日 () : ~ : 記録者 ()

観察対象クラス (歳児 組)

観察時の状況

時間	子供の動き・友達との関わり	教師の援助・環境の構成	子供が学んでいると思われること

グループワーク 遊びの中の学びとそれを深めるための要素についての気付き記入例

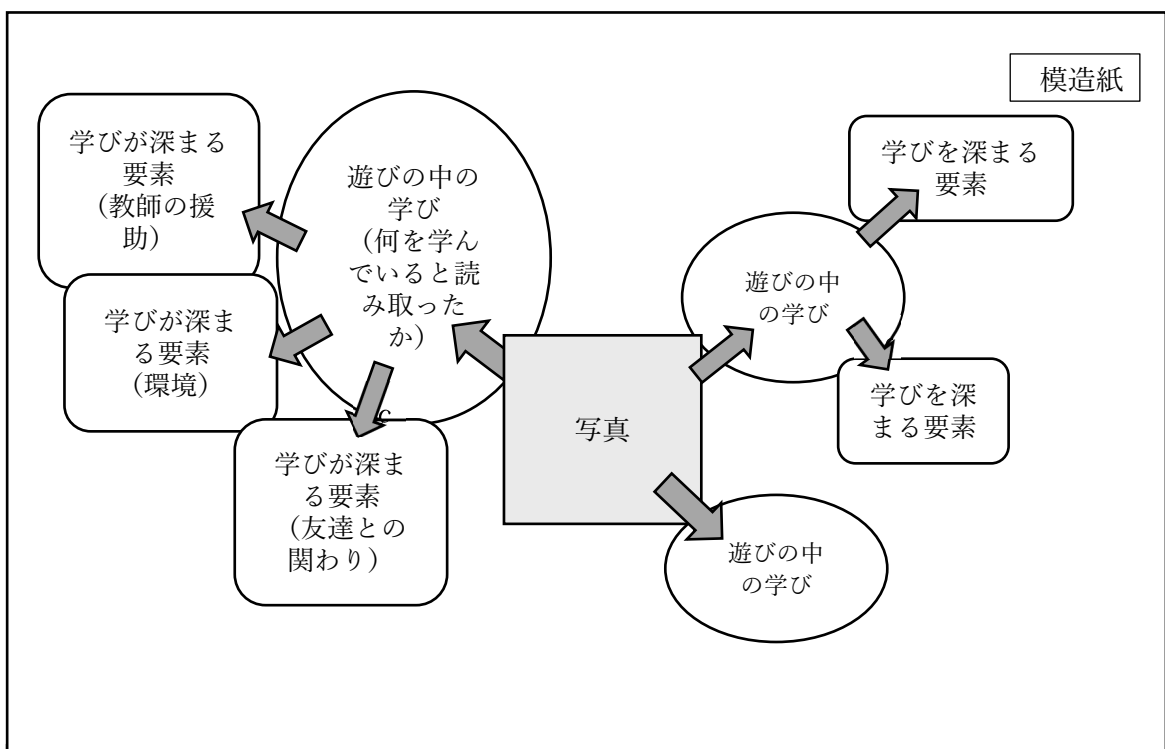
①グループワークの目的

- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を手掛かりに、子供の姿から学びを抽出し幼稚園教諭と小学校教諭で共通理解する。
- ・子供の遊びの姿から学びを抽出し、幼稚園教諭と小学校教諭で共有する。
- ・学びにつながっている教師の援助、環境の構成、友達との関係を考察し、まとめることで、幼児期の学びを読み取り、発信する力を付ける。

② グループワークを実施する際の留意事項

- ・具体的な子供の姿の記録から学びを書き出し、その学びを深める要素について模造紙に書き出すという作業を通して理解を深められるように、多様性を認め合い、それぞれの気付きを率直に伝え合い書き込める雰囲気をつくっていく。
- ・語り合うことと記録することを同時に行えるよう力を合わせて取り組んでいるグループの様子を認めていく。

グループワーク「学びの中の学びとそれを深めるための要素」模造紙への記入例



〈研修の評価〉

- ・幼児期の教育から小学校教育へのつながりを理解し、幼児教育が生活や学習の基盤となっていることの理解を深めることができたか。
- ・主体的に取り組む遊びの中で、幼児が得た学びを気付くとともに、それを支えている教師の援助、環境の構成などを知り、幼児教育についての理解を深めることができたか。

研修モデル8 「カウンセリングマインドを生かした保護者との連携」

内容 ・ 方法	〈研修の内容〉 ・子育ての支援の目的と方法 ・保護者との連携の現状と課題 ・情報の発信と受信 〈主な研修の方法・形態〉 ・講義 ・ロールプレイ ・保護者との連携に関する実践事例の共有と協議
育成 する 資 質 ・ 能力	Eー(24)相手を尊重し、互恵的に関わり合う力 <u>(26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力</u> (27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力 特に、(26)を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力(P32.33 参照) ・保護者を理解し受容する力 ・子育ての支援の目的を理解し実践する力 ・子育ての喜びを保護者が感じられるように発信する力 ・子供の育ちを理解しアドバイスする力
本 研 修 の 位 置 付 け	・保護者との連携の基盤にあるのが、保護者の心情を理解し受容するという姿勢である。そのために本研修では、講義やロールプレイなどの具体的な体験を通して、関わりの中で育まれていくものについて理解を深め、人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力を付けていく。 ・研修では、講義とロールプレイを組み合わせることで、保護者理解を深めると共に多様な関わり方の可能性を学び、研修の成果を生かして実践の展開へとつなげられるようにした。

〈ねらい〉

- ・講義や協議を通して、保護者と連携することの重要性を認識し、自身の実践を見直し改善する力を身に付ける。
- ・ロールプレイを通して、カウンセリングマインドを生かした保護者との関わり方の意義を実感し取得する。

研修計画（90分×2） ＜1回目＞90分

ロールプレイにより、保護者・教師の気持ちや動き、相互の関係を理解する。

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連
40分	1. 講義「保護者との連携とは」 ・保護者との連携の基本的な考え方 ・保護者との連携を実施している園の実践例 ・保護者対応におけるカウンセリングマインドの意義と実際	研修教材 ・文部科学省『幼稚園教育要領』
30分	2. ロールプレイ カウンセリングの具体的な手法を学ぶと同時に保護者の心情を理解する。 ○ロールプレイ（2人1組） ・役割：保護者と教師/場面：相談(5分) ・保護者役の演者が体験した場面、あるいは講義の中で紹介した事例をもとにして設定 ・終了後気付きを付箋に記入(3分) ・役割を交代して実施(5分) ・終了後、気付きを付箋に記入(3分) ○2人組で気付きについて語り合う ・付箋に記入したことを紹介し、気付きについて整理(10分) ① 保護者役：保護者の気持ちの理解、気持ちが変わったきっかけとなる教師の関わりの理解 ② 教師役：今までとは違う関わりをしたことによる気付き ○グループ（2人×3）協議 ・気付きを共有しカウンセリングマインドを生かした保護者との連携の在り方についてまとめる。 ・A3用紙に気付きや大切にしたいことを書き込む。（ポスター風に）	・グループ編 ・ワークシート1 - A3用紙 - グループに1枚 ・付箋（2色）一色は子供の学び、一色は小学校教科学習とのつながりで分けて書き表すために色分けする。 ・ここではあくまで仮説となることに留意する。 ●育成する資質・能力との関連 ロールプレイでは、保護者の心情や相互の関係が構築されていくプロセスを実感できるように、保護者・教師双方の役割を体験し気付きについて語り合う。
20分	3. 発表とまとめ 4. 次の研修に向けて課題の説明 ・研修で学んだことを基に、自分自身の保育や保護者への関わりを見直し実践する。 ・役割を変えたことで、変わったことや気付いたことを実践事例として記録する。	・研修課題記入用紙 ●育成する資質・能力との関連 学びを実践につなげることが自己課題となるように投げ掛ける。

< 2回目 (90 分) >

保護者との連携に関する実践事例を持ち寄り、援助の工夫や教材等について協議する。

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連
50 分	1. グループ協議 (30 分) ・保護者との関わりを見直し工夫した実践事例を発表し、保護者との連携のポイントや援助の工夫について ・研修課題記入用紙や保護者向けの通信や掲示、親子活動の写真等を見せながら協議 2. ポスター作成 (20 分) ・連携のポイントをまとめる。 ・見て思いが伝わるものを作る。	・グループ編成 ・模造紙 (半分) ・ワークシート 2 A4 用紙 各自 1 枚 ・課題記入シート A4 用紙 各自 1 枚
30 分	3. ポスター発表を行う。 全体を発表グループと観客グループに分かれる。2 回 (15 分×2 回) 行い、役割を交代する。	●育成する資質・能力との関連 実践報告を通して、子育ての喜びを保護者が感じられる多様な支援の在り方を学び合う機会とする。
10 分	4. 講師によるまとめ 発表の成果と重ねながら保護者との連携の在り方についてまとめる。	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① ロールプレイで行う場面については、実際に体験した場面を取り上げると実感のこもったものになりやすい。講義の中で取り上げた場面でもよいことを伝えていく。体験に意味があることを伝え、リラックスした雰囲気で行うようにする。
- ② 2 人 1 組を例示したが、3 人 1 組で行いオブザーバーの役割を加えることもできる。オブザーバー役の人が場면을客観的に見ることによりフィードバックの質が上がる。
- ③ ロールプレイ後の語り合いでは、「そこでどのように感じたか」「何がきっかけだったか」など、表面的な気付きに留まらない問いを各自が抱いて語り合えるようにする。
- ④ 2 回目の研修では、保護者との連携を進めるために作成した配布物や掲示、親子活動の写真など、具体的なものを持ち寄れるように呼び掛けける。保護者との関わりに関するエピソードについては、個人情報に関わる内容が含まれることが予想される。個人情報の取り扱いについては、十分注意するよう研修の開始時に伝える。

〈研修に使う教材 (ワークシート等) や研修資料〉

講義の概要

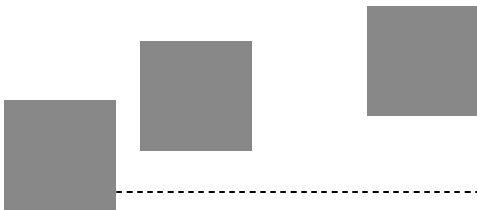
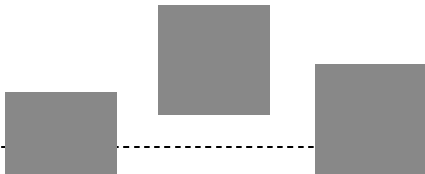
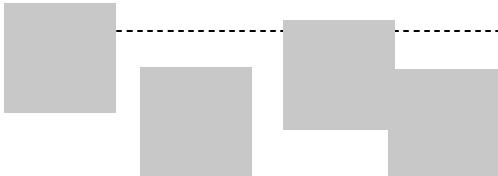
- ・子育ての支援の目的と方法
- ・保護者との連携の現状と課題
- ・情報の発信と受信

ワークシート1・ワークシート2・課題記入シート

- ・ワークシート、課題記入シートの例を以下に挙げる。記入内容や記入の内容について、赤字で記載した。

◆気付いたことを付箋に書き貼っていくワークシート1 A3用紙

*保護者 役：ピンク色の付箋 *教師役：水色の付箋

	変わったと感じた場面	きっかけとなる動き・言葉など
保護者		
ポイント	*大事にしたいポイントを書き出していく。	*具体的な動きや言葉を確認し合いながら大切なポイントを確認する。
教師		

◆ワークシート2 A4用紙

グループ発表を聞きながら書き込む。

連携を進めるためのポイント	・ 箇条書きで書き出していく ・
取り入れてみたいこと	*行動が見えるように具体的に記入する ・
その他 感想など	

◆課題記入シート A4用紙

記入し2回目の研修に持参する。

変えること	*1回目の研修のまとめで記入する
変わったこと	*実践し「変わった」と思われた場面や保護者等の姿を記入する
気付いたこと	

〈研修の評価〉

- ・保護者との連携を進める際の基本的な姿勢の重要性を理解し、保護者に対する共感的な関わりや情報の発信と受信、親子活動の充実などについて実践に取り入れていこうとしたか。
- ・保護者役を体験することで保護者理解を深め、自分の関わり方を見直し、改善しようとしたか。

カリキュラム・マネジメント力

研修モデル9 「PCDA サイクルの確立」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・教育課程の編成・実施及び評価・改善の実際 ・実践を通じた教育活動の質の向上 〈主な研修の方法・形態〉 ・各園の実践の持ち寄り・協議
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	F－(31)保育の質向上を目指して実践を重ねようとする力 <u>(32)幼児期の教育の実践の構造（PCDA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力</u> 特に、(32)を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力（P37. 38 参照） ・教育課程の役割や編成（関係法令も含む）の理解と、実際の編成に生かす力 ・教育課程と指導計画の関係を捉え、他の教員と共に進めていく力 ・教育課程の編成、指導計画の作成・実践、評価、改善の好循環を図る力（スパイラルアップを図る力） ・教育活動の質を捉え、その向上を図る力
本 研 修 の 位 置 付 け	・各幼稚園等における教育の質向上を図るためには、まず幼児教育におけるカリキュラム・マネジメントの理論を理解することが必要である。本研修では、カリキュラム・マネジメントの理論を各園における実践との関連で捉えることにより理解を深め、実効性をもって取り組む力を付けていく。 ・研修では、講義と演習を組み合わせることにより、理論と受講者の実践を関連付けて学べるようにした。講義の後、ワークシートを使って自園の取組を捉え、整理する。さらに、グループワークにおいて、他の受講者と協議しながら一つの資料を作成することにより、理解を深めることができる。

〈ねらい〉

- ・幼児教育におけるカリキュラム・マネジメントについて理解を深める。
- ・自園における実践との関連を検討し、教育の質向上に向けた具体的な取組を考える。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・内容との関連等
25 分	1. 講義 「幼児教育におけるカリキュラム・マネジメントとは」 ・ 幼児教育における実践の構造（PCDA サイクル）の理解 ・ スパイラルアップの重要性の理解等	研修教材 研修資料 1 ・ 文部科学省研修動画及び資料 ・ 文部科学省『幼児の思いをつなぐ指導計画の作成と保育の展開』
20 分	2. 個人演習 ・ 持参した教育課程を参照しながら、 ワークシート 1 に記入する。	●育成する資質・能力との関連 ワークシートの項目に沿って自園の教育課程等を確認することにより、カリキュラム・マネジメントの実施状況や今後行う必要のあることへの理解を図る。
60 分	3. グループ演習 ・ ワークシート 2 を使い、一つの園のカリキュラム・マネジメントを考える。 ・ その際、記入した ワークシート 1 を活用し、PCDA サイクルの各時点で必要な事項や進め方などを協議する。 ・ 発表する。	●育成する資質・能力との関連 グループ協議を通して、PCDA サイクルを回すために必要な事項やその内容への理解を図る。
10 分	4. まとめ（講義）	
5 分	5. 研修の振り返り	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 研修内容及び各園の教育課程（全体的な計画）を持参することを予告しておく。
- ② 職位や経験年数等によって、カリキュラム・マネジメントに関する園での参画の仕方は異なる。研修の目的に応じて、キャリアステージや園種などを考慮してグループを組むと効果的である。
- ③ 研修担当者があらかじめ動画の内容について理解を深めておく。他校種籍等であれば、幼稚園等を訪問したり幼児教育に精通している人に話を聞いたりするなどしておくといよい。また、研修担当者が他校種籍の場合、自身の校種におけるカリキュラム・マネジメントについて少し触れることで、受講者の視野が広がることも期待できる。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

（動画の内容）約 20 分

- ・ 幼稚園教育の基本
- ・ 幼稚園教育において育みたい資質・能力
- ・ 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿
- ・ **カリキュラム・マネジメント**
- ・ グランド・デザイン
- ・ 全体的な計画
- ・ 教育課程編成において重点とすべき事項

*カリキュラム・マネジメントを扱う際は幼稚園教育の全体を捉える必要があるため、斜字の項は前提として重要である。網掛けの項は、本時では概要を理解することとして、別途研修を組むことも可能である。

- ・ 動画終了後、特に伝えたい内容を強調しておくことも効果的である。
- ・ 文部科学省『幼児の思いをつなぐ指導計画の作成と保育の展開』の該当ページを知らせることにより、今後の各園における園内研修の推進に役立つ。

研修資料 1（文部科学省 HP より参考資料・動画）

指導計画の作成と保育の展開について（仮称）1（文部科学省）

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/07121724/1296261_00001.htm

ワークシート 1 自園におけるカリキュラム・マネジメントの実情把握

① ワークシート 1 の目的

- ・ 自園におけるカリキュラム・マネジメントの実情を把握する。

② ワークシート 1 を作成する際の留意事項

- ・ 各園における実情を捉える機会となるよう、幼稚園教育要領に示されているカリキュラム・マネジメントに関連する事項を項目とする。
- ・ 捉えにくいと予想される項目は、説明や例示を加えるなど受講者に応じて作成する。

③ ワークシート 1 <項目例>

以下の事項について、自園でどのように取り組んでいるかを挙げてみましょう。

【各幼稚園等の特性に応じた教育目標の明確化】

自園の教育目標「（記入する）」

- | | | |
|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ☐ 検討の頻度や時期 | ☐ 検討場面 | |
| ☐ 検討に関わる人 | ☐ 検討方法 | ☐ 検討内容 |

【教育課程の編成、改善】

- | | | |
|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| ☐ 検討の頻度や時期 | ☐ 検討場面 | |
| ☐ 検討に関わる人 | ☐ 検討方法 | ☐ 検討内容 |

【教育課程との関連の検討状況】

- ☐ 教育目標
- ☐ 幼稚園教育において育みたい資質・能力
- ☐ 幼稚園教育要領第 2 章に示すねらい及び内容（5 領域）
- ☐ 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿

【教育課程の実施に必要な人的又は物的な体制】 ☐ 人的体制 ☐ 物的体制 等

【教育方針、教育内容の保護者への説明状況】 ☐ グランド・デザイン ☐ 園だより等

ワークシート2 カリキュラム・マネジメントの検討

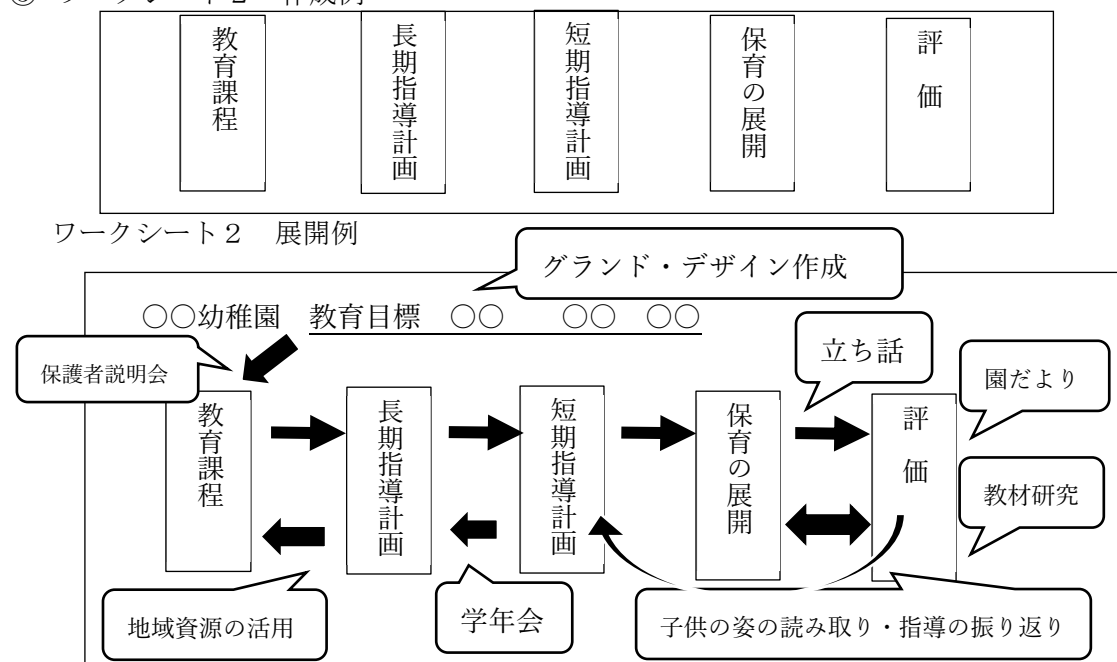
① ワークシート2の目的

- ・ワークシート1で捉えたことを持ち寄り、グループで一つの園のカリキュラム・マネジメントを考え、PCDA サイクル等をまとめ、具体的に理解する。

② ワークシート2を作成する際の留意事項

- ・各自が作成したワークシート1を模造紙の中央に貼り、一つの園のPCDA サイクルを考える手掛かりとする。
- ・各項目を切り取って自由に配置し、必要な事項や矢印等を受講者が書き加えるなどして、柔軟な発想でカリキュラム・マネジメントの全体像を考えることも想定できる。

③ ワークシート2 作成例



- ・一つの園（受講者の園でも架空の園でもよい）をイメージし、PCDA サイクルの流れを矢印で書き込んだり、PCDA サイクルを回していくために行っている話し合い等の具体や、人的、物的体制、保護者への説明、参照する事項等を付箋や吹き出しなどで加えたりしながら自由にまとめる。
- ・ワークシート1で取り組んだことを手掛かりにしつつ、様々な発想を大切にする。

〈研修の評価〉

- ・幼児教育におけるカリキュラム・マネジメントについての理解が深まったか。
- ・自園（自身）の実践のとの関連や、今後取り組んでいくことについて、具体的に捉えることができたか。

研修モデル１０ 第１回「社会に開かれた教育課程」の理論と具現化

第２回 カリキュラム・マネジメントの推進に向けた園組織と協力体制

内容 ・ 方法	〈研修の内容〉 ・「社会に開かれた教育課程」の理解 ・カリキュラム・マネジメントにおける人的・物的体制づくりの推進・改善 〈主な研修の方法・形態〉 ・ワークショップ
育成 する 資 質 ・ 能力	F－(34)園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力 特に、(34)を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力（P37.38 参照） ・教育活動の質の向上と関連付けながら人的・物的体制を確保し、改善を図る力 ・幼児期の教育の重要性や自園の教育内容を発信する力
本 研 修 の 位 置 付 け	・カリキュラム・マネジメントを進めるには、園長のリーダーシップの下、教職員全員で行うことを基本とし、教育活動の質の向上を図るために、地域の人材や資源の活用、関係機関との連携が必要となる。本研修は、全教職員で共通の視点をもって自園の振り返りや改善を図るようにする。 ・ワークシートを作成するワークショップを行う中で、園の教育活動の見直しや改善について経験年数の有無に関わらず「自分のこと」として共有し、具体的な課題を明らかにし、改善の方向性を見付けられるようにする。

〈ねらい〉

- ・カリキュラム・マネジメントの進め方について理解をする。（第１回）
- ・カリキュラム・マネジメントを進める上で、教師一人一人に教育課程の位置付けや意味をしっかりと把握する。（第１回）
- ・教育活動の質の向上と関連付けながら人的・物的体制を確保し、改善を図る力を身に付ける。（第２回）
- ・園組織や協力体制づくりを可視化することで、俯瞰的かつ分析する。（第２回）

研修計画（ 90 分）第 1 回

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
20 分	1. 講義 「社会に開かれた教育課程」とは ・新しい学習指導要領等で目指す「社会に開かれた教育課程」が示された背景 ・「社会に開かれた教育課程」の実現に向けての基本的理念について ・幼児教育における「社会に開かれた教育課程」の捉え方	●育成する資質・能力との関連 「社会に開かれた教育課程」の実現に向けての基本的理念について理解を図るようにする。
15 分	2. ワークショップ ・「園が目指す目標」と「園と社会とが共有する理念」の整合性を図る。 ・自園の教育課程から気付いたことを記入する。（ワークシート 1 参照）	●育成する資質・能力との関連 自園や地域の実態を踏まえた教育目標を確認し、目指す子供像や教師像を明確化できるようにする。
25 分	3. グループ内で話し合い、意見交換 ・園や地域の実態を踏まえた教育目標とはどのようなものか。 ・目指す子供像や教師像の具体化を図るには。 ・重点目標には、育成を目指す「資質・能力」の 3 つの柱を用いて示す。（グループ発表を入れてもよい） 4. 各自のワークシートの記録整理 ・自園における「社会に開かれた教育課程」の在り方を理解する。（グループ発表を入れてもよい）	●育成する資質・能力との関連 「社会に開かれた教育課程」と「カリキュラム・マネジメント」の関係性を理解した上で、教育目標の実現に向け、教職員の共通理解を図り取り組むことができる。
5 分	5. まとめ（講義） 6. 研修の振り返り	

研修計画（90 分）第 2 回

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
15 分	1. 講義 ・教育課程の実施に当たって、地域の資源や人材の活用、園運営の在り方を考える。	●育成する資質・能力との関連 人的・物的体制づくり、地域に開かれた園づくりにおいて、課題を焦点化する。
30 分	2. ワークショップ (ワークシート 2 参照) ・幼稚園の取り巻く環境（組織や人材、業務システム等）の把握と分析を行う。 ・ワークシート 2 の内部環境に記入 ・外部環境の地域（人材や資源等）や保護者の関わり等の把握と分析を行う。 ・ワークシート 2 の外部環境に記入 ・グループ発表し、情報交換の場を設けてもよい。	●育成する資質・能力との関連 教職員一人一人が理解できるもので、今後行う必要のある課題整理を図ることができるようにする。
30 分	3. ワークシートの整理 ・各象限をカテゴリー別にし、(S×O) (W×T) (S×T) (W×O) に沿って分析する。 ・園内外の環境の分析を行い、各園の特色を洗い出す。	●育成する資質・能力との関連 自園の状況を把握することを通し、教育活動の質の向上を図るために、人的・物的資源等、地域等の外部との資源も活用しながら効果的に生かすことができる。
10 分	4. まとめ（講義）	●育成する資質・能力との関連 自園の特色を生かした「カリキュラム・マネジメント」を行うよう努めることをする。
5 分	5. 研修の振り返り	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 教師一人一人に教育課程の位置付けや意味をしっかりと把握するための学びを得ることができるよう配慮する。
- ② 教師一人一人が園の課題を「自分のこと」として意識できているか、共通理解を図るための協議の雰囲気がつくられているかを確認しながら進める。
- ③ 地域や保護者に向けて園の教育や情報を発信する際、幼児教育の重要性への理解や園への支援につなげることができるものか配慮する。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・今回の幼稚園教育要領で示された、「社会に開かれた教育課程」とは何を意味しているのか、目指す基本的理念を示す。

ワークシート 1

① ワークシート 1 の目的

- ・各園での教育課程の書式に違いがあっても、各園の特色を生かして教育課程は編成される。それを踏まえ、協議を通して教育課程の編成の基本となる事項を押さえる。

② ワークシート 1 を作成する際の留意事項

- ・教育目標の実現に向け、全教師の共通理解になるよう、分かりやすい言葉で表現することを心掛ける。
- ・自園の子供の姿につながるかどうか可視化しながら作成する。
- ・園内の理解に留まらず、保護者・小学校の教師・地域社会等への発信を想定し、園独自の表現になっていないか、相互に理解し合い、共有できるような言葉、表現等になっているかという視点から、作成してもよい。

③ ワークシート 1

○教育目標	
目指す子供像	
目指す教師像	
○重点目標	① ② ③
①	
②	
③	
○豊かな園経営・学級経営を支える体制	
教職員体制	
家庭との連携	
地域との連携	
健康支援体制	
安全支援体制	

〈研修の評価〉

- ・「社会に開かれた教育課程」と「カリキュラム・マネジメント」を行う上で重要な項目を記すことができるか。
- ・教師一人一人に教育課程の位置付けや意味をしっかりと共有できる内容であるか。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・自園の人的・物的体制づくりと保護者や地域との関連性について、他園との意見交換を交え開かれた園づくりに焦点を置く。

ワークシート2

① ワークシート2の目的

- ・自園の現状や課題の抽出・分類等をする作業を通し、自園の組織体制と外部との関係性について把握する。

② ワークシート2を作成する際の留意事項

- ・このワークシート作成は、自園の特色を知るためのものであるところで留め、弱みを強みとどう絡ませるか意識を置くようにする。
- ・グループ内で記入項目を話し合いながら、「強みを生かした取組の工夫」「弱みを克服するための取組とは」などを念頭に、自由に書き出すようにする。

③ ワークシート2

内部環境	外部環境
(Strength) ①自園の強み	(Opportunity) ③地域や家庭との関わりの強み
(Weakness) ②自園の弱み	(Threat) ④地域や家庭との関わりの弱み

※園組織の「内部環境」における①強み（Strength） ②弱み（Weakness）と「外部環境」における ③機会（Opportunity） ④脅威（Threat）で表す。情報を可視化することで課題を俯瞰・分析する方法。

〈研修の評価〉

- ・自園と外部環境との関わりを客観的に捉えることができたか。
- ・課題のみに注目するのではなく、園運営をするに当たっての自園の特色づくりへとつながったか。

自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)

研修モデル 1 1 「園内研修」

内 容 ・ 方 法	〈研修の内容〉 ・ 園内研修の企画と進め方 ・ ファシリテーターの役割 〈主な研修の方法・形態〉 ・ グループ協議 ・ ビデオ演習
育 成 す る 資 質 ・ 能 力	G－(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力 (36) <u>協働的な組織をつくり・推進する力</u> (37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力 特に、(36)を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力 (P41. 42 参照) ・ ファシリテーション能力 ・ 互いの意見を尊重し対話する力 ・ 批判的思考力 ・ 園内の課題に気付き解決に向かう力 ・ 同僚と共に考え実践につなげる力
本 研 修 の 位 置 付 け	・ 園内研修は、教師一人一人が専門家としての自覚をもち、同じ職場内の教師と共に保育実践について探求する資質・能力を培うことが重要となる。本研修では、具体的な研修事例を通して、園内で研修を企画し運営することを学び、実施する力を付けていく。 ・ 研修では、ビデオ教材を視聴することで、自園の保育の振り返りや子供の姿を感じ取れるようにした。またグループ協議をすることで、自園で園内研修の実施に取り組む力を身に付けていくことができる。

〈ねらい〉

- ・ 互いの意見を尊重し対話するグループ協議を通して、自分の保育の見方や考え方が豊かになることを理解する。
- ・ 自園の課題解決に向かうための継続的な園内研修を企画し、進める力を付ける。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
20 分	1. 講義 ・園内研修で同僚と共に保育実践を探究することの意義についての講義	研修教材 研修資料 1 ・文部科学省『幼児理解に基づいた評価』（pp. 89-138）を活用
15 分	2. 各自でこれまでの園内研修を振り返り、グループで話し合い、気づきを共有する。（ワークシート 1 参照） ・5, 6 人で話し合う。	●育成する資質・能力との関連 これまでの園内研修を振り返り、園内研修の目的に応じて、多様な形態や学びがあることを捉える。
15 分	3. 岩波教材ビデオを 2 回視聴、自分の気づきを付箋に書き出す。 ・肯定的に見て、「子供」「教師」「環境」「その他」の 4 つの視点で書く。	・岩波教材ビデオ「幼児理解に始まる保育シリーズ①3 歳児の世界 ひとりじめしたいの？それとも思いやり？」 ・模造紙／多色の付箋／マジック
20 分	4. 各グループで自分の付箋を貼りながら、見取りを他者に伝えていく。 ・話題は映像内容に限定しない。	●育成する資質・能力との関連 他者と見取りを共有することで、自分の見取りの整理や新しい気づきが増える。また他者に自分の見取りを受容・共感してもらえることで帰属意識が高まる。
25 分	5. 出された付箋を分類し、命名し、整理する。 ・出された意見をカテゴリー化（構造化）する。 ・カテゴリー間の関係を俯瞰し、線や矢印、枠を用いて整理する。	
10 分	6. 全体で振り返りを行う。 ・他のグループの作成した成果を見てまわり、他のグループのまとも方や整理の仕方が異なることで気付いたことを話し合う。	●育成する資質・能力との関連 同僚と意見を出し合うことで、協同的实践知の獲得が促される。今後の実践の見通しがもてることで、研修参加の意欲が向上する。
15 分	7. まとめ ・園内研修で培われる教師の専門的力量及び同僚性に基づく協働的実践知の構築と参加型園内研修の効果についてまとめる。 ・今後、自園で取り組む園内研修について考え、書き出してみる。 （ワークシート 2 参照）	●育成する資質・能力との関連 自園の課題を思い浮かべ、園内研修を構築する意欲と実践力につなげる。

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 講義の際に、園内研修が教師の資質向上につながることや、そのために参加型の話し合いを中心とした園内研修が有効であることを伝える。そのことが、実際の研修を通じて実感できるようにする必要がある。
- ② ファシリテーターの役割について、何かを教えることではなく、参加者を支援し話を引き出す、一人一人の気付きを大切にするなど、多様性の尊重に重点を置くことを意識するように伝える。なお、参加者にも「発言の対等性を保つ（指導の場としない）」「話題は具体的に行う」「正解を求めようとしない」「批判や論争をしない」「互いに成長を支えあえる姿勢で臨む」「実践につなげていく」などの点に留意して行うよう、事前に伝える。
- ③ 話し合いやカテゴリーに分類等をする過程で、一人では得られない学びを得ていることを確認する。その自覚が参加者一人一人の学びの喜びを実感することとなり、研修意欲をもつことにつながる。また作成するグループ毎にチーム名を付けることで、一体感や親しさ、研修の充実感や満足感を形成する一助となる。
- ④ 研修のまとめの際に、話し合うことができれば、保育の見方や認識の再構築、園全体のコミュニケーションを図ることができたり、共に育ち合えたりするわけではないことを伝えておく。肝心なのは、園全体で問題意識を共有し、協働的な雰囲気をつくり、話し合いを継続的にもつことの意識を促す。

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・園内研修の意義
- ・参加型園内研修を計画・実施する際に留意すること
- ・ファシリテーターの役割
- ・園内研修を継続するために留意すること

ワークシート1 「学びがあった園内研修」シート

- ① ワークシート1「学びがあった園内研修」シートの目的
 - ・これまでに自分自身の参加した「園内研修」を振り返り、何が、どのような学びにつながったのかを考え、整理する。
- ② ワークシート1「学びがあった園内研修」シートを作成する際の留意事項
 - ・参加者は様々な園内研修を経験していると考えられ、一人一人が想起できるような研修例を提示する。（例えば、事例検討、教材研究・技術向上、カリキュラム、保育関連の法律や制度、保育をめぐる社会問題など）
 - ・研修方法や内容を振り返ってもらうために、具体的なエピソードも書いてもらう。
 - ・あらかじめワークシート1を書き込んでおくことや、自園の課題を整理しておくなどして

研修に参加することで、グループ協議の時間を十分確保して行うことや研修時間を調整するなど、柔軟に計画することもできる。

③ ワークシート1：「学びがあった園内研修」シート

＊あなたがこれまで参加した園内研修を思い起こし、書き出してみましょう。	
① 学びがあった園内研修	② 学びがどのように生かされましたか

ワークシート2 「こんな園内研修をやってみたい」シート

① ワークシート2「こんな園内研修をやってみたい」シートの目的

- ・本日の研修に参加して自分が考えたことや印象に残ったことを記入することで、話し合いを中心とした参加型研修の良さと難しさを振り返る。そして、自園の課題を思い浮かべ、自園で取り組む園内研修を考える。

② ワークシート2「こんな園内研修をやってみたい」シートを作成する際の留意事項

- ・研修を振り返る際に、自分自身の学びを可視化するために、具体的な付箋の記述や発言を記入することを伝える。
- ・実施可能な園内研修を立案するために、参加者が集まりやすい時間帯や研修テーマの周知、研修会場や参加者の座る位置など、具体的に考えることを提案する。

③ ワークシート2「こんな園内研修をやってみたい」シート

＊本日の研修に参加して、自分自身が考えたことや印象に残ったことを書きましょう。
＊自園で実施する園内研修を考えてみましょう。 ①実施日時や時間帯、場所 ②研修テーマやその決め方 ③参加者やグループ作り ④研修で用いる教材やツール ⑤進行役の人選と役割

〈研修の評価〉

- ・参加者と共に実践を考えることで、保育の見方や考え方が豊かになることが理解できたか。
- ・自園の課題解決に向かうための継続的な園内研修を構築する力が身に付いたか。

研修モデル１２ 「リーダーとして、持続・発展していく園運営を行う力」

内容・方法	〈研修の内容〉 ・ 自園の園の振り返り ・ 一人一人を尊重し、持続・発展していく園運営 〈主な研修の方法・形態〉 ・ 事例をもとにした話し合い
育成する資質・能力	G－(35)自分らしさを生かしたキャリアを形成する力 (36)協働的な組織をつくり・推進する力 <u>(37)教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力</u> 特に、(37)を育んでいくために、本研修会において身に付けたい力 (P41. 42 参照) ・ 多様性を理解し対応する力 ・ 教師としてのコンプライアンスを理解・実践する力 ・ 今日的な教育課題を踏まえ、園の教育方針を示し発信する力 ・ 一人一人のよさを大事にする園の風土をつくる力 ・ 適切に園を管理・運営する力 ・ 園内の課題に気づき、探求する力
本研修の位置付け	・ 園運営では、管理職が一人一人の教諭を尊重して、自園の教育の質向上を目指し、持続し発展していく資質・能力を培うことが重要となる。本研修では、具体的な事例を通して、教師の姿から振り返ることを学び、リーダーとして適切な園運営を行う力を付けていく。 ・ 研修では、新任や中堅教師に焦点を当てることで、教師の心の揺れ動きを感じ取れるようにした。また管理職経験が様々である各園のリーダーと話し合うことで、多面的な園運営を身に付けていくことができる。

〈ねらい〉

- ・ 一人一人の教師が自分らしさを発揮する魅力ある職場を、自園の園運営を通してイメージできるようにする。
- ・ リーダーとして教育理念やビジョンを明確にもち、持続し発展していく園運営に必要な力を付ける。

研修計画（120 分）

時間	研 修 内 容	資質・能力との関連等
30 分	1. 講義 ・「一人一人のよさを大事にする園運営」、「持続し発展していく園運営」について考える。	研修教材 研修資料 2 ・文部科学省『幼児理解に基づいた評価』を活用（第 3 章）
25 分	2. 演習①（個人演習、グループ演習） ・自園の運営を振り返って分析し「ワークシート 3（表）」に書き込む。（園の強み・弱み、環境の特色・教育の特色、教職員構成等）その後、グループで協議する。（5, 6 人で話し合う）	●育成する資質・能力との関連 自園の運営を振り返り、考えを整理する。一人一人を生かした園の風土とはどのようなことかをしっかりと捉え、イメージできるようにする。
15 分	3. 演習②（個人演習、グループ演習） ・「ワークシート 3（裏）」の事例案に沿って、組織づくりとリーダーシップにポイントを置き、個人で付箋に書き込む。	●育成する資質・能力との関連 グループ協議では、子供にとってどうか、教職員にとってどうか、事例案を通して多面的に考える。自園の教育の質向上の観点から、持続・発展していく園運営に必要なリーダーシップについて様々な考えを共有し、自分なりのビジョンを明確にする。
35 分	・「ワークシート 3（裏）」に個人で書き込んだ付箋を貼りながらカテゴリーに分け（すぐにできること、長期的な見通しをもって取り組むこと等）グループで協議をする。（5, 6 人で話し合い、ワークシートを中心に発表する）	●育成する資質・能力との関連 「持続し発展していく園運営」の捉え方は人それぞれである。それぞれの考えを認め合った上で管理職として何ができるか、どうすべきか等を考えて園運営を行うことが大切である。
10 分	4. まとめ（講義）	
5 分	5. 研修の振り返り	

〈研修を進める上での配慮事項〉

- ① 自園で園運営に行き詰まっている場合でも、グループ内で気持ちをほぐして意見を出し合える雰囲気をつくることが大事である。コーディネーターは、一人一人が前向きな気持ちで園運営を考え協議していくように、助言する。
- ② リーダーとして園運営を考えるには、管理職としての経験年数に配慮した進め方を工夫する必要がある。（様々な経験年数が含まれるグループ…経験が少ない園長・教諭からの悩みをベテランが受け止めたり、どのような悩みがあるのか気付いたりすることで、それぞれの立場なりに組織運営について学びを深めることができる。
同じような経験年数のグループ…互いの悩みについて共感をもって受け止め、自分だけではないのだと感じ、教育理念や理念を明確にもち適切な園運営を行うにはどのようにすればいいか、共に考えることができる。）

〈研修に使う教材（ワークシート等）や研修資料〉

講義の概要

- ・「一人一人のよさを大事にする」とは
- ・持続し発展していく園運営に向けて、求められるリーダーシップとは

ワークシート3 園運営を考えるための記録用紙

① ワークシート3の目的

- ・自園の園運営を振り返り「持続し発展していく」とはどのような組織なのか、様々な場面や状況から想定し、リーダーとして目指す教育理念やビジョンを明確にする。
- ・他園の事例も自分ごととして考え、多面的な視点から適切な園運営を考える。

② ワークシート3を作成する際の留意事項

- ・「何ができるか」というポジティブな視点で書く。
- ・個人でできること、組織として取り組むこと、すぐに取り組めること、長期の見通しをもって取り組むこと等、ポイントを置いて整理しながら書く。
- ・事例の背景を想定し、子供にとって、教師にとって、個人にとって、組織にとって、等の多面的な視点から書く。
- ・本案では演習時間が限られているので、あらかじめワークシート3に自分の考えを書き込んでおいて研修に参加することで、グループ協議の時間を十分確保して行うことができる。また、演習①と演習②を2回に分けて、60分（または90分）で研修を実施するなど、柔軟に計画することもできる。
- ・自園の教職員構成から考えて書いた付箋をワークシートに入れてグループで共有し、「協働的で持続し発展していく園運営を目指すために管理職ができることは何か」について自園の教育の質向上の観点から協議する。その際、目指す園運営が、子供にとって幸せか、教職員にとって幸せか、という視点も入れて協議する。

ワークシート3：園運営を考えるための記録用紙（表）

【事例案1】教職員の異動が多く、4月当初の保育が不安定になっている。あなたは園長として（主任・教頭として）どのように園運営を工夫するか。（園運営に関わるか）	
園運営の工夫として何ができるか、改善の工夫	気づき、学び
＜個人でできること＞	＜教職員それぞれの立場から考える＞
＜組織として取り組むこと＞	＜管理職として考える＞

【事例案2】運動会が無事に終わり、保護者・地域からの評価もおおむね良好であった。ただ、4歳児のある学級については担任A（中堅6年目）が行う業務についてどれも遅れがちになってきた。これから園外保育、作品展等と学級単位で活動する行事が控えている。あなたは園長として（主任・教頭として）どのように園運営を工夫するか。 ＊事例案は研修対象や研修の目的等によって内容を工夫するとよい。		
担任Aに対する指導・支援	他の教職員も含めた園運営の改善	気付き、学び
＜すぐにできること＞	＜すぐにできること＞	＜背景を考える＞
＜長期的な見通しをもって取り組むこと＞	＜長期的な見通しをもって取り組むこと＞	＜それぞれの立場から考える＞ ＜マネジメントとして考える＞

- ・事例から、組織の中で一人一人の教師が自分らしさを発揮するにはどうすればよいかを再確認できたか。
- ・自園の教育の質向上に必要なリーダーシップに関連付けて考えることができたか。

より効果的な研修実施を目指して Q&A

Q1:コロナ禍で保育参観が実施できない場合、公開保育以外の研修モデルはありますか。

コロナ禍で保育参観できない場合、以下のようなものも活用し、研修モデル例と同様な協議をすることも可能です。

- ・子供の遊びや生活の様子の写真やビデオ映像（受講生撮影・既成の保育ビデオ）
- ・受講生の遊びの記録（紙媒体） 文部科学省発刊の資料の事例
- ・ドキュメンテーション、保護者向け発信資料など

Q2:付箋活用の型や関係性は、ファシリテーター等の研修リード役には必要ですが、研修受講生に提示すれば、却って混乱を生むのではないのでしょうか。

活用の型を研修生に示すかどうかは、研修計画を立てる際に判断してください。活用の型や関係性を示すことで、受講生が協議の意義や目的、見通しをもつこともできるのではないのでしょうか。

Q3:講義を指導主事が行うことを想定しているなら、その内容も具体的にないとよいのではないのでしょうか。

幼稚園教育要領解説や幼保連携型認定こども園教育・保育要領解説、文部科学省発刊の資料、HP に、参考となる資料・動画が示されていますので活用してください。

Q4:ワークシートをそのまま使うと実態に合わない場合があると思いますが、どのように活用すればよいのでしょうか。

ワークシートは、本来研修の目的に沿って、より研修効果を高めるために作成されるものです。その内容は、対象者、時間などによって違ってきます。示されているワークシート例をもとに、それぞれの実態に応じて活用してください。

Q5:グループ演習を進める上でのポイントはあるのでしょうか。

研修モデルは例示です。全て、この通りに進める必要はなく、補足説明部分は文部科学省 HP の参考資料や動画の活用も考えられます。

Q6:カリキュラム・マネジメントサイクルが確立している園については、流れの確認や情報提供で終わらないようななどのような工夫が大切でしょうか。

各園の実態を把握しグルーピングをしておくといよいのではないのでしょうか。「カリキュラム・マネジメント」は、計画、実践、振り返り・評価、改善という PCDA サイクルを通して、各園の教育活動の質の向上を図ることが目的です。

カリキュラム・マネジメントサイクルの確立だけでなく、その好循環から、各園がどのように自園の教育活動の質の向上を図っているのか、どのように「社会に開かれた教育課程」としているのか、地域の人材や資源をどのように活用しているのか、などが重要な視点です。この視点での情報交換・共有が必要ではないでしょうか。また、情報交換の中で、受講生が自園でも行ってみようという意識やきっかけが生まれるようにするには、「カリキュラム・マネジメント」への取り組みの実態を把握し、互いに影響し合えるような状況づくりが必要です。

Q7:研修時間は、どのように設定したらよいでしょうか。

研修モデルは、目安の時間なので、実情に合わせて工夫してほしいと思います。具体的な研修時間を示しているモデルもありますが、研修時間はあくまで目安なので、参考にしながら実態に応じて工夫してください。

Q8:研修の受講対象者によって学びが違う場合、どのように対応したらよいでしょうか。

まずは、この研修でどのような資質・能力を保育者に育みたいのかということを踏まえることが大切です。そのうえで、ミドルリーダーとして取り組めることや、若手保育者として取り組めることなどがあるので、受講生のキャリアを考慮したグループワークを設定してください。

Q9:保育の実際を見ることが難しい場合、どうしたらよいでしょうか。

感染症対策の観点からも、保育の実際を見ることが困難さが予想されます。それを補うために録画、写真保育記録など活用して工夫することが大切です。研修会の内容に合わせ、当日の午前中の保育の録画、数日前や連続した録画など、園に協力していただき、視点をもって撮影したビデオは、有効な教材になります。

Q10:教育委員会と福祉部局との連携は、どのようにすればよろしいでしょうか。

予算編成の時期に、担当部局が予定される研修会についての話し合いをもち、共催できるもの、施設の特性等に応じて開催するもの、など年間の見通しと計画をもって実施することが大切です。近年では、幼児教育センターが中心となって、研修が企画される場合も多くなっています。いずれにしても、自治体の保育者育成の目標に基づき、研修がより効果的に行われるようにすることが大切です。

Q11:研修で大切にしなければならない視点はどのようなものでしょうか。

まず大切なことは、研修ありきではないということです。研修者が、参加する保育者の皆さんに、保育者としてどのような資質・能力を身に付けてもらいたい目標をもつことです。その目標達成のために、どのような研修を企画していくのかというこ

とがスタートです。その際、本冊子で示している 37 の視点や各都道府県において作成されているキャリアステージごとに応じた、保育者が身に付けたい資質・能力などを参考にするとよいでしょう。

Q12:研修でのグループの編成はどのようにしたらよいでしょうか。

協議事項については、まず 2 人からの対話が最も少ない人数といえます。多様な考えを交流させさらに深めていきたい場合には、4 人から 5 人程度のグループ編成となります。編成は、研修会の目的に従って、園の規模別、キャリア別など様々なグループ編成が考えられます。

Q13:ビデオ研修の案で、ビデオ演習以外の方法があるのでしょうか。

この研修モデルは、保育者にどのような資質・能力を育てたいかという視点で作成し、研修によってはビデオ演習も方法の一つとして掲載しています。一方、資質・能力の育成の視点から研修会のもち方を探るために、他の研修モデルではどのような方法・ワークシートを例示しているのかと見ることもできます。この研修にはこのやり方、という考え方ではなく、実態に合わせて柔軟に活用してください。

Q14:キャリアに応じたねらい・評価をどのように設定すればよいのでしょうか。

この研修モデルでは、全てのキャリアごとに提案はせず、だいたい中堅の保育者を対象にしたねらい・内容・方法・評価を記載しています。それを目安として、キャリアや実態に応じて設定してください。また、研修モデルの中で新規採用者が多く受講する可能性のあるものに関しては、ねらいや評価を例示しています。新規採用者に関しては、いくつかあるねらいを全ての達成を考えるのではなく、段階的に捉えて工夫してください。

Q15:コロナ禍のため遠隔研修となり、著作権の関係でビデオを活用できない場合どのようにしたらよいでしょうか。

Q9に、実際の保育を見ることができない場合の方法として、園で撮影したビデオの活用について回答しています。そのように、目的をもって保育を録画したビデオは、撮影することから学びになりますし、身近な子供や保育者の姿に親近感も生まれます。また、文部科学省からは、様々な指導資料が出版されています。それらは、幼稚園教育要領の改訂に合わせて見直しをされているので、事例の活用による学びはもとより、最新情報を得ることもできます。

おわりに

令和3年度文部科省委託研究の検討会は、コロナ禍により全てオンライン会議でしたが、研究協力者の皆様のお陰で、ここに研究の成果をまとめることができました。ありがとうございます。

幼児教育の質向上において、教員の資質向上を高める研修は欠かせません。特に、限られた研修の機会ですので、研修を企画する側の研修内容や方法等の工夫により、研修の場が、受講者一人一人が自らの実践を振り返りつつ、主体的な学びの機会を得て、その資質向上につながっていくことが必要です。このため、本委託研究では、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を明らかにし、その上で12の研修モデルを提案しています。提案した12の研修モデルそれぞれに、幼児教育を担う教員に求められる資質・能力向上につながる工夫がなされています。研修を企画立案する際の参考としていただければ幸いです。

最後になりましたが、本研究をまとめるに当たってご協力いただいた皆様に、深く感謝申し上げます。

神長美津子

令和３年度文部科学省委託
幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究
（幼稚園における指導の在り方等に関する調査研究）

研究代表

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

理事長 無藤 隆 白梅学園大学大学院 特任教授

執筆者

■プロジェクトリーダー	神長美津子	大阪総合保育大学 特任教授
■全体コーディネート	山下 文一	高知学園短期大学 教授
	桶田ゆかり	十文字学園女子大学 教授
	大澤 洋美	東京成徳短期大学 教授
	島田由紀子	國學院大學 教授
	若尾 良徳	日本体育大学 教授
	津金美智子	名古屋学芸大学 教授
	山瀬 範子	國學院大學 准教授
	大沢 裕	松蔭大学 教授
	河合 優子	聖徳大学 教授
	後田 紀子	高知学園短期大学 教授
	宮里 暁美	お茶の水女子大学 特任教授
	田代 幸代	共立女子大学 教授
	柿沼 芳枝	東京家政大学 准教授
	箕輪 恵美	中央区立有馬幼稚園 園長
	山田有希子	東京学芸大学附属幼稚園 副園長
	小岩井 聡	文京区立根津幼稚園 園長
	大方 美香	大阪総合保育大学 教授
	中橋 美穂	大阪教育大学 教授
	杉本 圭隆	むつみこども園 園長
	奥藺みどり	大阪大谷大学 特任教授
	恒川 丹	田園調布学園大学 助教
	望月 文代	育英大学 准教授
	結城 孝治	國學院大學 教授
	駒 久美子	千葉大学 准教授
	大佐古 紀雄	育英短期大学 教授

「幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を高める研修モデルの開発」

2022（令和4年）3月

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会 理事長 無藤 隆

《事務局》

高知学園短期大学

〒780-0955 高知県高知市旭天神町 292-26

山下 文一 研究室

本報告書は、文部科学省の「幼児期の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」の委託費による委託業務として〈一般社団法人 保育教諭養成課程研究会〉が成果をまとめたものです。したがって、本報告書の複製、転載、引用等は文部科学省の承認手続きが必要です。

問い合わせ先：文部科学省初等中等教育局幼児教育課