

今後の幼児教育の教育課程、指導、評価等の在り方に関する有識者検討会（第7回）

幼児教育の質向上に つながる地域の研修

大豆生田 啓友（玉川大学）

概要

- 幼児教育の質向上には、園における取り組みに加え、地域（自治体）における研修等の取り組みが重要である。すべての子どもに質の高い教育・保育を保障するためには、すべての園を視野に入れた自治体の研修体制づくりが求められる。
- しかし、研修の実施そのものは重要だが、質向上につながる（実効性を持ちうる）ためには、研修のあり方の検討が必要となる。特に、具体的な実践の共有による対話、公開保育、連続性や往還的な取り組みなどが考えられる（往還型研修）。
- また、園内での研修コーディネーター的な役割の育成に加え、今後、地域の研修体制を広げていくためには、自園のみならず、他園の研修のコーディネートを行なえるような研修コーディネーター的人材の育成が求められる（Yサポ人材）。

保育所等における保育の質の確保・向上に関する検討会 議論のとりまとめ【概要】

2020（令和2）年6月26日

1. 保育所等における保育の質の基本的な考え方

我が国の保育所保育の特色
(遊びの重視・一人一人に応じた関わりや配慮・子ども相互の育ち合い等)

保育の現場において求められること
(保育所保育指針の理解と実践、職員間の連携・協働やマネジメント等)

保育の質は、子どもが得られる経験の豊かさと、それを支える保育の実践や人的・物的環境など、多層的で多様な要素により成り立つ。
(保育の質を捉えるに当たり、「子どもにとってどうか」という視点を基本とする・一定の水準で保障すべき質と実践の中で意味や可能性を追求していく質の両面がある・様々な文脈や関係性を考慮することに留意)

2. 保育実践の質の確保・向上に向けた取組のあり方

保育の質の確保・向上に向けた取組が実効性あるものとなるよう、関係者が共通理解を持って主体的・継続的・協同的に改善・充実を図ることが重要。

① 保育所保育指針を共通の基盤とした取組

- 評価・研修等様々な取組を、関係者間で理解を共有し一貫性をもって実施

② 組織及び地域全体での取組

- 保育士一人一人の主体的・継続的な参画と、そのための職場の環境づくり
- 地域において、各現場のリーダー層や職員が互いに学び合う関係の形成

③ 多様な視点を得る「開かれた」取組

- 現場間で保育士等が互いに保育を見合い対話する機会の充実・促進
- 保育に関する様々な立場からの多面的・多角的な検討の実施・普及

④ 地域における支援人材の確保・育成

- 現場を支持的・協同的に支援し、地域的な取組の中核を担う人材の配置

⑤ 地域の取組と全国的な取組の連動

- 現場の保育士等と地域の学識経験者等が協同的に関わる取組の実施
- 各地の事例や意見等を全国的に検討・協議する仕組みの構築

3. 今後の展望

今後、保育の質の確保・向上に向けた一連の取組を進めるに当たっては、国や地方自治体において、以下の施策を行うことが重要。

- 保育所保育に関する理解を広く促進するための周知・啓発 ● 「保育所における自己評価ガイドライン（2020年改訂版）」に基づく保育内容等の評価の充実
- 地域におけるネットワークの構築推進 ● キャリアアップ研修等、保育士等の資質・専門性向上の機会の確保・充実 ● 関係者間の情報共有・意見交換の場づくり

※ 今後検討すべき事項として挙げられた「3歳未満児の保育」「移行期の保育と接続」「特別な配慮を必要とする子どもの保育」「保護者に対する子育て支援」に関しては、調査研究と実践を連動させながら継続的に情報共有や理解促進を図る。

よこはま☆保育・教育宣言

－乳幼児の心もちを大切に－

よこはま☆保育・教育宣言

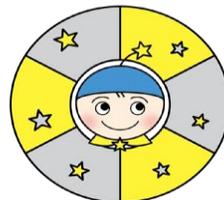
～乳幼児の心もちを大切に～

横浜の保育・教育施設の全ての職員が、
乳幼児期の子どもに対して何を大切に
子どもたちと日々関わるかの基本となるものです。

- 横浜市^この保育所・幼稚園・認定こども園・小規模保育事業・横浜保育室等、全ての保育者、園を対^こ象としたものであり、家庭や地域、小学校とも共有していくもの。
- 宣言1 「安心できる環境と一人一人を大切に^こにする保育」
- 宣言2 「子どもの育ちと学びを支える主体的な遊び」
- 幼保小の連携 乳幼児期の育ちと学びを受け止め、小学校以降の教育につなげます。

Let's try !

園内研修・公開保育



よこはま☆保育・教育宣言

毎日の保育が楽しい！

保育をもっと楽しむために・・・

「よこはま☆保育・教育宣言

～乳幼児の心もちを大切に～」

を土台として考えた園内研修・公開保育の提案です

研修転移を促す「往還型研修」の提案

- 研修で学んだ効果を「研修転移」と呼ぶ（中原2014）。「やりっぱなし」の研修は職場ではあまり実践されないという実態がある。**研修転移を促す方法**に関する研究も進められ、その中に「**インターバル研修**」がある。これは、「研修で学んだ内容を現場で実践して、一定期間を経て、また研修の場に持ち帰って検討するというもの」（中原ら2018）。
- 私たちが提案している「**往還型研修**」とは、この「インターバル研修」と同様であり、**外部研修で受けた内容を保育現場で実践し、それをまた次の研修で持ち寄って研修を行うという、外部研修と現場の取り組みの往還を繰り返す中で、保育の質向上を実現しようとする研修スタイル**。
- 「往還型」とは、園外と園内の研修の行き来（往還）を意味する。外部研修が外部研修として完結するのではなく、外部研修で学んだ内容を園内で実施してみて、その実施内容を次回の外部研修で報告し検討し合うことを意味している。そのことで、外部研修での学びを具体的な質向上につなげようとする意図である。

キャリアアップ研修を用いた「往還型研修」

表1 「園内研修リーダー育成研修」の流れ

回	各回のテーマ	時間	公開保育
1	園内研修リーダーの役割について ・園における課題の抽出及び研究テーマの検討 ・組織目標の設定と進捗管理 ほか	3時間	公開保育実施園(7園) アドバイザーによる 保観察と園研修 (3~4回) ↓
2	園内研修と保育の可視化 ・職員の資質向上・施設内研修の考え方 ・保育の可視化の意義と可能性 ・フォトカンファレンスに関するワークショップ	3時間	
3	遊びの質的向上と職員集団 ・子どもの姿から生まれる指導計画 ・保育ウェブ等を用いたワークショップ	3時間	
4	コーディネーター・ファシリテーターとしての役割 ・「語り合う」風土を生み出すリーダーの役割 ・ビデオカンファレンスに関するワークショップ	3時間	
【公開保育実施園(7園)への参加・討議】			【公開保育実施】
5	リーダーとしての取り組みのまとめ ・1年間の研修成果の可視化(ポスター制作) ・マネジメント、リーダーシップの意義や在り方について	3時間	・取組み継続 ・成果の可視化 (発表準備)
6	1年間の研修成果の発表会 ・公開保育実施園による実践提案 ・ポスター発表(研修参加者全員)	3時間 半	実践提案

- ・キャリアアップ研修を用いた往還型研修は現在、横浜市、広島市、世田谷区、熊本市、鹿児島市、国立市等で実施している。
- ・基本的に、15時間を3時間×5回で実施。全員がチャレンジテーマを持ち、最終回では全員がポスター発表を行う。
- ・研修の特徴は、毎回、園での取り組みを写真、録音、持ち寄り、グループのメンバーと支え合い、励ましながら、次につなげる。相互に高め合っていくこと。
- ・横浜市や広島市など研修の中に「公開保育」も含まれている。公開保育との連動は効果的。
- ・その他、キャリアアップ研修を用いないで、柔軟に2回や3回で実施、基本オンラインで実施などの方法でも全国各地で行っている。
- ・特に、「マネジメント」を活用して、中堅層の「園内研修リーダー」育成に活用

ポスター発表会

往還型の研修では、最終回に受講者全員が取り組みの成果を発表している



環境を変えたらびっくり!!

保育士も変わった!!

朝夕のあそびへの環境

意欲的にあそぶ子

保育士の例えはわからない。

トウモロコシの葉!

走りまわるとがすき!

保護者との関係は悪くない...

自分で選べる子

あそびあそぶ子



<ビフォー>



子どもはわくわくしない

大人女子のあそび場へ

<アフター>



まじもてはうもしたい!!

何回ものぼりかたいたい!!

高いところにつけたいの!!



ハコ高いの

<取らんみて感じたこと>

- ・わくわくする環境がいっぱある安心感と子どもの「えがお」が増えた。
- ・禁止のこぼれが減って保育士のこぼれがやまってきた。
- ・ワラスの枠をこえて 協働しあうようになった。
- ・毎週の保育のふりかぜりで子どもたちのことよく語れようになった。

おまけ

- ・車いす 勤者の声!
 - ・「1人ではできないよ」
 - ・「鬼がきこえることと生かしていきなさいね」...
- ↑
やはり保育はチームプレイなんだ!



いしっておもしろい

しかけ



石が大好きな子たち!



石を探しに行こう

押さえる石を振りおろせばいい!

あっ、赤い石... 赤鬼じゃ...

鬼子ちゃんのお風習作!

ミニマシや振りまわりの中々WEBの共有

拾った石に色を塗った! 目玉シールを貼った!...

節分は鬼退治も頑張ったけど... 大量の石が... 鬼の足音

しかけ

余韻を響かせる! 変遷的な音の集まり

車音がした時に白く置いて音を出す!

ままごとの具材に見立て!

木と落とし

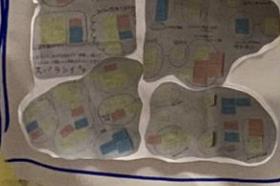


並ぶ おおきい石(こおき)

しかけ

公園保育と

カンパリス



室内の石コーナー

石のお遊びを通して...

- ・子どものついでに身を傾けたり、石が面白がるように寄り添うようになった
- ・室内でもじっくりあそびこめるようになった
- ・自然素材ならではの面白さを感じた(経験とは違う)
- ・目録がかわった

子ども一人一人の思いが伝わるように寄り添う大切さか
・自然物の面白

ドコモのシロシロ保育者も着せ込ませ

ロビ

→ 追加

高嶋・岩田・松山・三谷・大豆生田（2021）

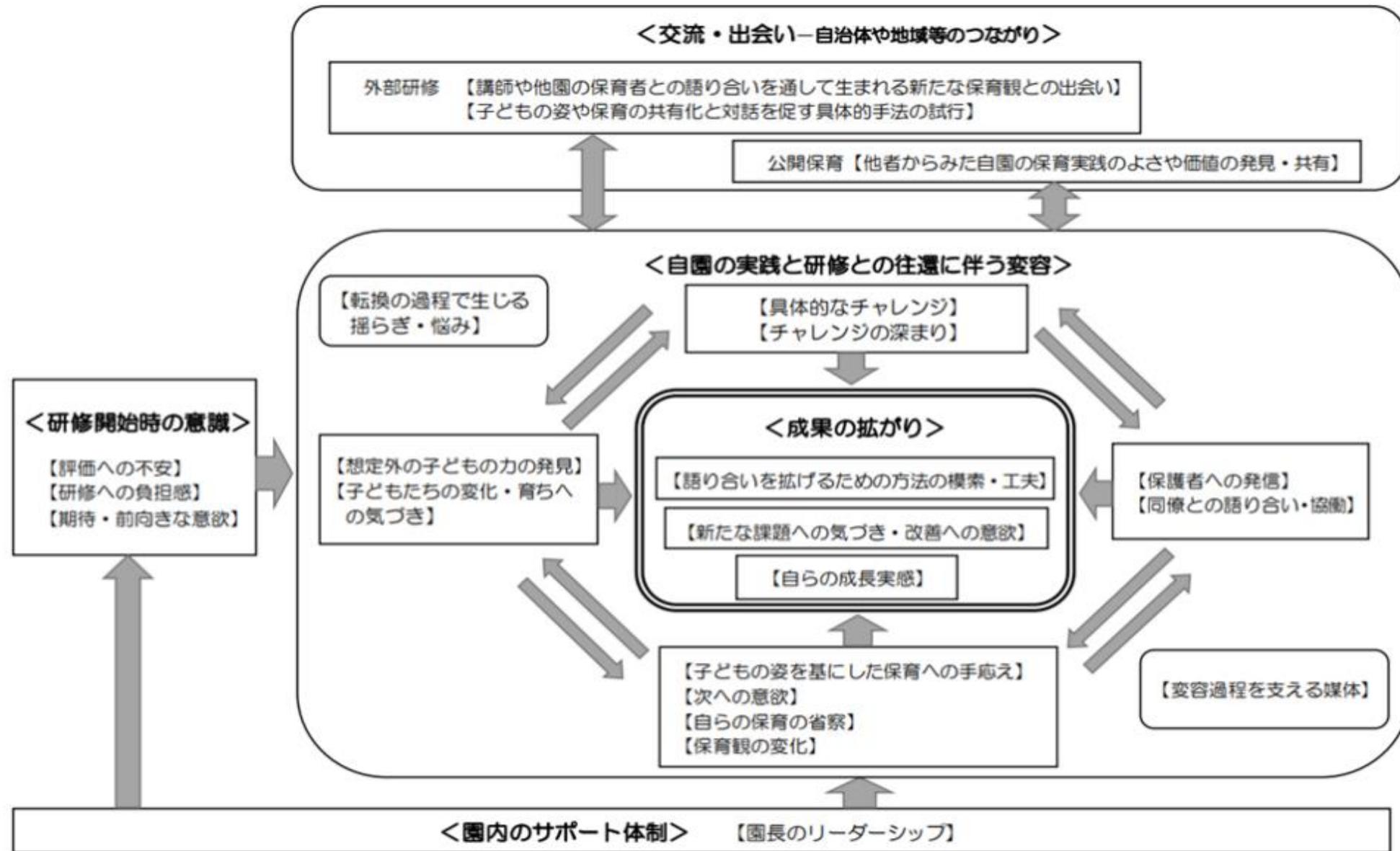


図1 実践と研修の往還に伴う変容の過程

幼保小の連携－横浜市の接続期カリキュラム－

【接続期を考える全体構造図】

長い目でみる

生きる力

横浜版接続期カリキュラム P11

小学校以降の学び

○主体的に取り組む態度 ○思考力・判断力・表現力 ○基本的な知識・技能



横浜市のYサポ事業の創設

- 保育園、認定こども園、幼稚園などの保育・教育施設が1,700以上ある横浜市では、保育の質の確保が大きな課題。
- そのため、よこはま☆保育・教育宣言、往還型研修および公開保育などを充実させる取り組みを行ってきた。
- しかし、横浜市全体で保育の質の確保・向上を推進していくためには、近隣園の保育の質の確保に寄与する支援人材が必要。
- そこで、Yサポ事業を立ち上げた。Yサポとは、保育の質向上の取組を推進するため、他園で園内研修や公開保育を援助・コーディネートする支援人材のこと。横浜市の保育・教育施設等に訪問し、園内研修や公開保育の企画の相談、実施のサポート等を通して、地域の保育・教育施設の質の向上を支援する。
- 中堅層以上の現場の保育者による支援人材として類似の取り組みは、全日本私立幼稚園幼児教育研究機構のECEQや、兵庫県の「ひょうご乳幼児マイスター」などがある。



2年目以降

初年度

認定の要件

保育・教育施設への派遣

横浜市こども青少年局の依頼する
保育・教育施設への派遣

Yサポ2名
で訪問

連絡会

Yサポ同士の
情報共有

勉強会

学識経験者と
Yサポの勉強会

公開保育派遣に随行

学識経験者の公開保育派遣
(園内研修リーダー育成研修)「往還型研修」「公開保育」の可能性
に随行(3回)



Yサポ 認定 令和5年度6名

① 往還型研修のいずれかを修了

保育士等
キャリア
アップ研修
幼児保育
分野

保育士等
キャリア
アップ研修
乳児保育
分野

園内研修
リーダー
育成研修

園内研修
リーダー
フォロー
アップ研修

② 自園における園内
研修、公開保育の
実施経験
があること

③ 他施設の園内研修、
公開保育の支援等を行
う資質があると
施設長が認める
もの

Yサポの効果と課題について

- 公開保育実施園の保育者に対して、自身の経験や自園の取り組みを示しながら、一緒に考え、寄り添っていた（当事者性・同伴者性）。その結果、保育者たちのモチベーションにつながり、質向上につながっていた。
- 公開保育実施園での経験をYサポが自園に持ち帰ることで、自身の園にとっての質向上となる効果があった（互惠性）。
- Yサポ同士の横のつながりも広がり、相互に情報交換をしたり、互いに学び、高め合う様子が見られた（支援人材同士のネットワーク化、次世代Yサポの育成）。
- 今年度からYサポが自立して（2人体制）園を訪問する。バックアップ体制や園を抜ける場合のルール作りなど検討課題は多い。また、各区のバランスも視野に入れた次の人材育成体制も同時に進められる。

幼児教育の質の確保と向上のための 地域（自治体）研修のあり方の方向性

- 幼児教育の質の確保と向上のための、地域におけるビジョンの明確化と研修体制づくりの工夫が不可欠。すべての子どもに質の高い教育・保育の保障。幼児教育センターや自治体（教育委員会）、研究者（養成校教員）、現場団体等のキーパーソン等の連携体制。
- 実践事例（写真）を持ち寄ったり、保育を見せ合ったり（公開保育）、自己課題などを持った対話と協働を基盤とした連続性のある往還的な研修を行うことの園の保育の質向上（園内研修の充実）に効果があると同時に、地域全体の教育・保育の質の高まりにつながる可能性がある。
- すべての子ども、すべての園の教育・保育の質向上につながるためには、園内のコーディネーター人材育成に加え、地域の他園の支援にかかわることができる当事者（ピア）的人材育成が有効と考える。幼児教育アドバイザー的な人材や研究者等との連携のもと、研修を通じた支援的ネットワーク体制が求められる。