

エントリー名：新潟大学附属幼稚園

学校名：新潟大学附属幼稚園

活動名：「幼保こ」の垣根を越えて学び合う ～往還型オンライン研修システムの構築～

解決すべき課題：

①どの施設でも質の高い幼児教育を！ しかし、園種・設置主体を越えた理念の共有が進まない
 コロナ禍の影響もあり、園種や設置主体によらず一同に会して保育を見合い語り合う機会をもつことが難しく、子どもを真ん中に置いた保育の理念の共有が十分に進んでいない。

②質の高い幼児教育に向けて保育者の資質能力の向上が大切！ しかし現場では…
 国内外において幼児教育の質に対する関心が高まる中で、子ども理解を中心に据えた研修が保育の質向上に有効であることが認識されている。しかしながら、本園が設置されている長岡市および近隣の市町村では、勤務形態や人手不足から、研修のための「十分な時間が取れない」「園をあけられない…」という悩みを抱える幼稚園・保育園・認定こども園が多い。

③発信だけ？ 新大附幼の学びは…
 本園はモデル校として、目指す子どもの姿や保育についての発信はしてきたが、普段の研修取組を開示することはなく、したがってそれを見直し更新する機会もなかった。

目標・方針：行政とともに立ち上げる「子どもを真ん中に置いた」往還型オンライン研修会

①「オンライン」を活用！施設種・行政・公私立の三つの垣根を越えて学び合う
 距離や時間の制約をなくすことで、三つの垣根を越えた参加者が集い、Cedep（東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター）の先生方の指導や、様々な参加者の語りから、多様な子どもの見取りについて学びを深めることができるようにする。

②行政とともに考える！悉皆研修としての往還型オンライン研修会
 本園が企画・運営のリーダーシップをとりながらも地域の保育現場の状況をよく知る行政（長岡市・三条市・見附市）とともに、悉皆として保育の質の向上をねらう往還型研修会「遊びのとびら」を立ち上げる。その際、次の二点から保育者の資質能力の向上を図る。

1. 自発的な活動としての遊びに向かう実際の**子どもの姿から、子ども理解および保育の省察を経て、子ども観・保育観を形成すること。**
2. **各園の独自の文化や強みを生かした園の研修文化の構築を目指し、研修会での学びと保育実践を繰り返して往還する形式にする。**

③「発信」から「見直す」機会に！
 本園は企画・運営の中心として、保育動画の提供、研修文化構築に向けた取組の提案や発信をし、参加者とともに学ぶことを通して本園の研修システムを見直す機会とする。

活動内容：往還型オンライン研修会「遊びのとびら」の実際
【子どもを真ん中に置いた研修サイクルの構築】（方針①・②の1、2）
 本園では、子どもを真ん中に置き、子ども理解と自身の保育の省察をサイクルのように回していくことで、質の高い保育を目指している。この研修の在り方を活用した。

【子どもの姿から作ったキャッチフレーズで語り合いを活性化】（方針②の1）
 「シェア・対話」では、様々な園の参加者からなるグループごとに、5～6分程度の**保育動画**から心が動いた**子どもの遊びの姿**を語り合う。見取った子どもの姿を共有しながら、多様な子どもの見取りに触れ、参加者一人一人が自身の**子ども観を更新**していく。そのような**子どもの姿がどうして表出されたのか**について考えながら、グループで**目指す保育のキャ**



ツチフレーズを決め、**自身の保育観を形成**していく。

【研修での学びを自園へ 自園での学びを研修へ 往還型研修会】（方針②の1、2）
 研修して学んだことを自園に持ち帰り、自園での保育や研修に生かし、そこから気付いたことを研修に持ち寄り共有していく。**保育者の保育観や教育観を更新**し、悩みや課題を参加者との対話を通して解決していくことで、**各園での研修文化の構築**につながるように**年3回の研修**を組織した。

【本園の研修システムの整理】（方針①・②の2）
 「遊びのとびら」での研修文化構築の提案に向けて、その日の保育を振り返るデイリードキュメンテーション、全職員での週1回の語りの場ウィークリーカンファレンス、月1回の学級で保育を振り返るマンスリーカンファレンスなど、様々な園内研修の取組を「**子ども理解**」「**保育の省察**」の**サイクルで整理**した。

取組の過程：往還型の研修の中で見えてきたこと…

【方法論に寄ってしまいがち？ 保育の理念の共有までの道のり】
 保育動画を見て、グループで遊びの中での育ちや教師の援助を語り合ったが、「動画のような環境にすればいいんだ」と、遊びの進展ということばかりに着目してしまい、方法論に寄ってしまいうような危機感があった。子どもを真ん中に置き、「子ども理解」と「保育の省察」に継続して取り組むことを共有するために、下記の二点に取り組んだ。

●**継続した子ども理解…第2回、第3回も保育動画から子どもの姿を見取ることを研修内容に位置づけることが子ども観・保育観を更新することにつながった。**

●**おしゃべりではなく、学びのあるグループトークにするために…**ただ発表するだけでは方法論だけ伝え合って終わってしまう。**運営側が司会を行い、語り合いの中で学びが深まるようにグループトークをコーディネート**していった。

活動の成果：日々の保育と「子ども理解」「保育の省察」といった**保育と評価**を、「遊びのとびら」を通して**一体化**することで、負担感なくやり続けるスタイルを構築することができた。

【保育者が変わる 普段の業務に加えて遊びのとびらに参加するのは大変だ…？ではない】
 研修事前アンケートによる自身の保育の振り返り、研修を通じた保育観の更新、新たな保育実践を行うことで、**すべて「子ども理解」と「保育の省察」に集約されていく**ということに参加者自身が感じるようになってきた。普段の業務に加えてではなく、普段の業務について語りながら学べる場へと「遊びのとびら」が参加者に受け入れられていった。

【各園が変わる 若手だから研修の提案なんてできない…？ではない】
 「他を巻き込んだ研修」として、研修で学んだことを自園に持ち帰り、他の職員と協働しながら研修に取り組んだ。お互いに保育を見合うなど、小さな一歩から同僚と保育を見直すことで、**園の同僚性を高める**ことへとつながった。「遊びを動画に撮り、職員で見合う」「見取る視点を決め職員と共有する」など、園独自の研修も生まれている。**子どもの姿から学ぶ、子どもを真ん中に置いた研修が少しずつ各園の文化として取り入れられている。**

【行政が変わる キャリアステージを合わせないと研修できない…？ではない】
 もともとはキャリアステージごとの保育者の研修を組織していた行政。「園内の研修文化構築に向けては中堅職員」との考えもあったが、多様な参加者が**経験年数に関わらず**、子どもについて語り合い、多様な見取りや研修の在り方が表出される様子を見て、ステージごとではない**主体的に学ぶ「研修チャレンジャー」としての在り方に**よさを感じていった。

【本園も変わる 研修システムを「子ども理解」と「保育の省察」のサイクルで整理】
 本園の研修を整理し、サイクルの道筋を分かるようにしたことで、「何のための研修か」ということを職員全員で共有した。「子ども理解」「保育の省察」のサイクルという理念をもって発信したが、多様な先生との出会いから私たちも学び、研修を常に見直ししていくようになった。

