

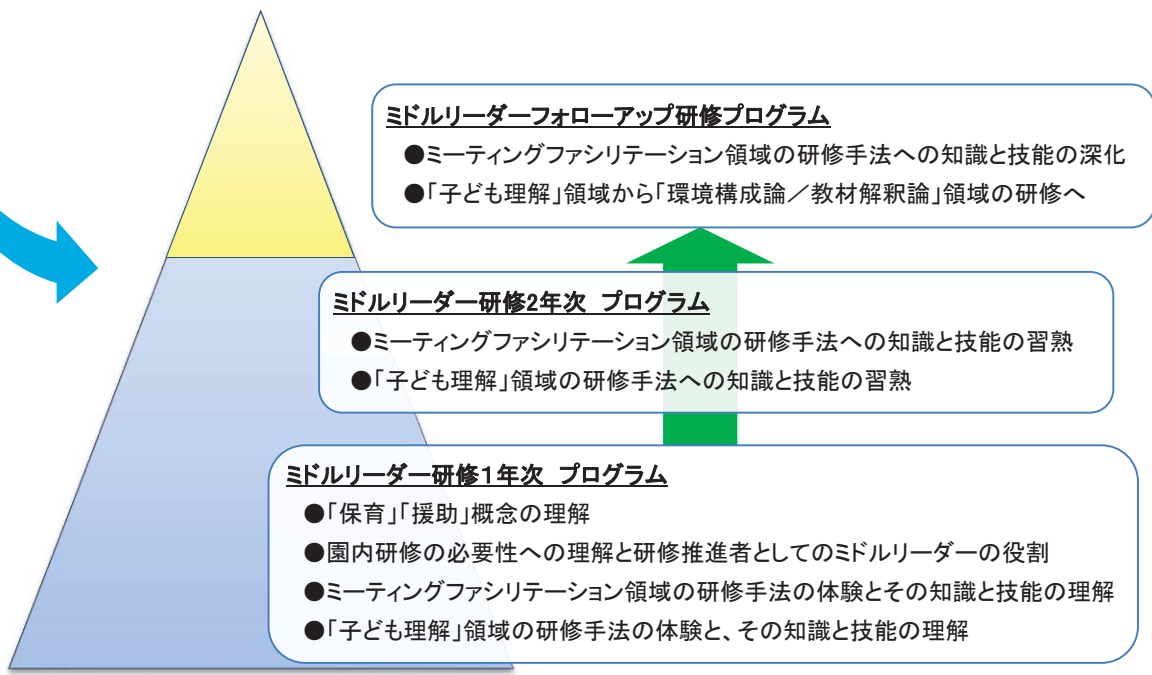
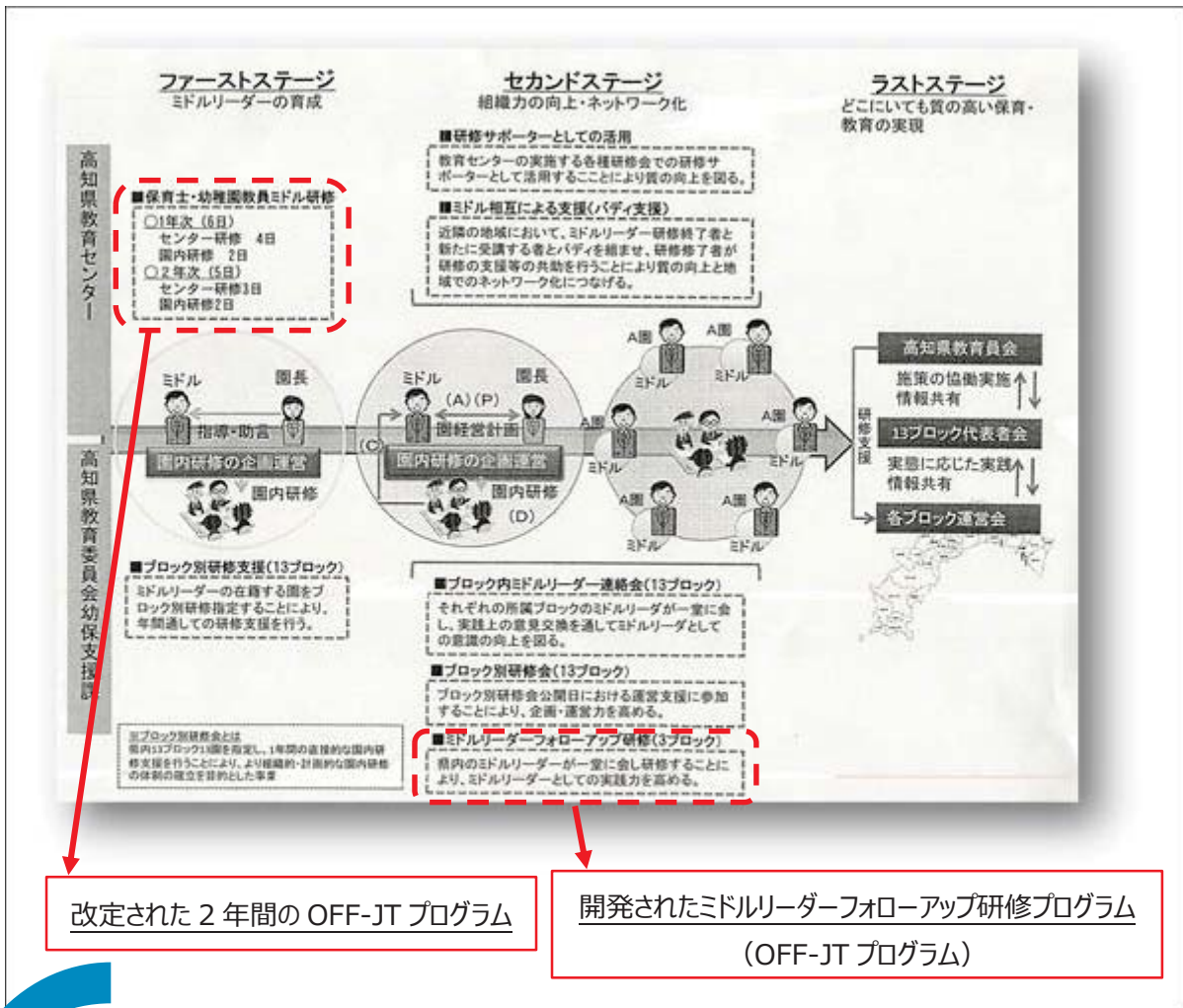
(独立行政法人教員研修センター委嘱事業)

教員研修モデルカリキュラム開発プログラム

報 告 書

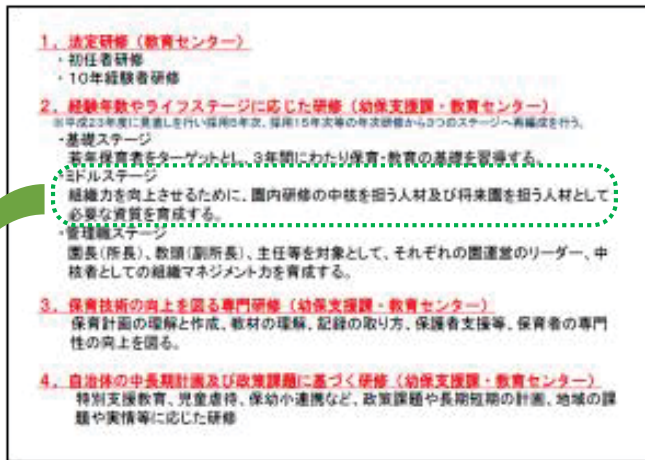
プログラム名	幼保施設（幼稚園・保育園・認定子ども園）のミドルリーダーを対象とした園の組織風土構築から始める園内研修技法習得プログラムの開発
プログラムの特徴	<p>本プログラムは、幼保支援課と高知県教育センターが連携を取り合ってOJTならびにOFF - JTによる研修を行い、ミドルリーダーに対して研究・実践の企画・推進についての先導的役割を自覚させ、全園的な保育改善及び実践力の向上を図ることを目的にしている。</p> <p>この場合、その取組を全園的・組織的なものとするためには、保育者が同僚性を発揮し、協働的に教育・保育の質を高めるための組織風土構築から取り組む必要があり、そのために必要な具体的知識やスキルが推進者には求められる。本プログラムでは、より実践的に園内研修に還元するための具体的な手法を様々なワークショップで学び（OFF - JT）、それをさらに受講者各園にフィードバックさせながら学びを深めていく（OJT）点が特徴となっている。</p>

プログラムの全体概要



I 開発の目的・組織・方法

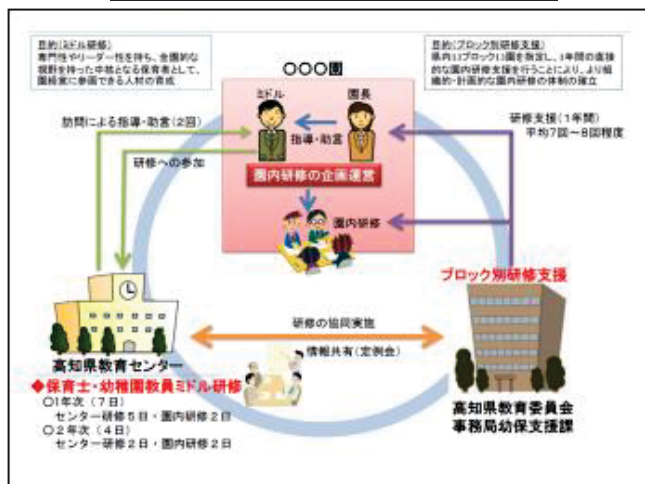
1. 開発の目的



＜図1；高知県における研修形態＞



＜図2；高知県における研修の特徴＞



＜図3；高知県における研修の特徴＞

高知県教育委員会では、図1に示した通り、

- ①法定研修（教育センター）
- ②経験年数やライフステージに応じた研修（幼保支援課・教育センター）
- ③保育記述の向上を図る専門研修（幼保支援課・教育センター）
- ④自治体の中長期計画及び政策課題に基づく研修（幼保支援課・教育センター）があり、

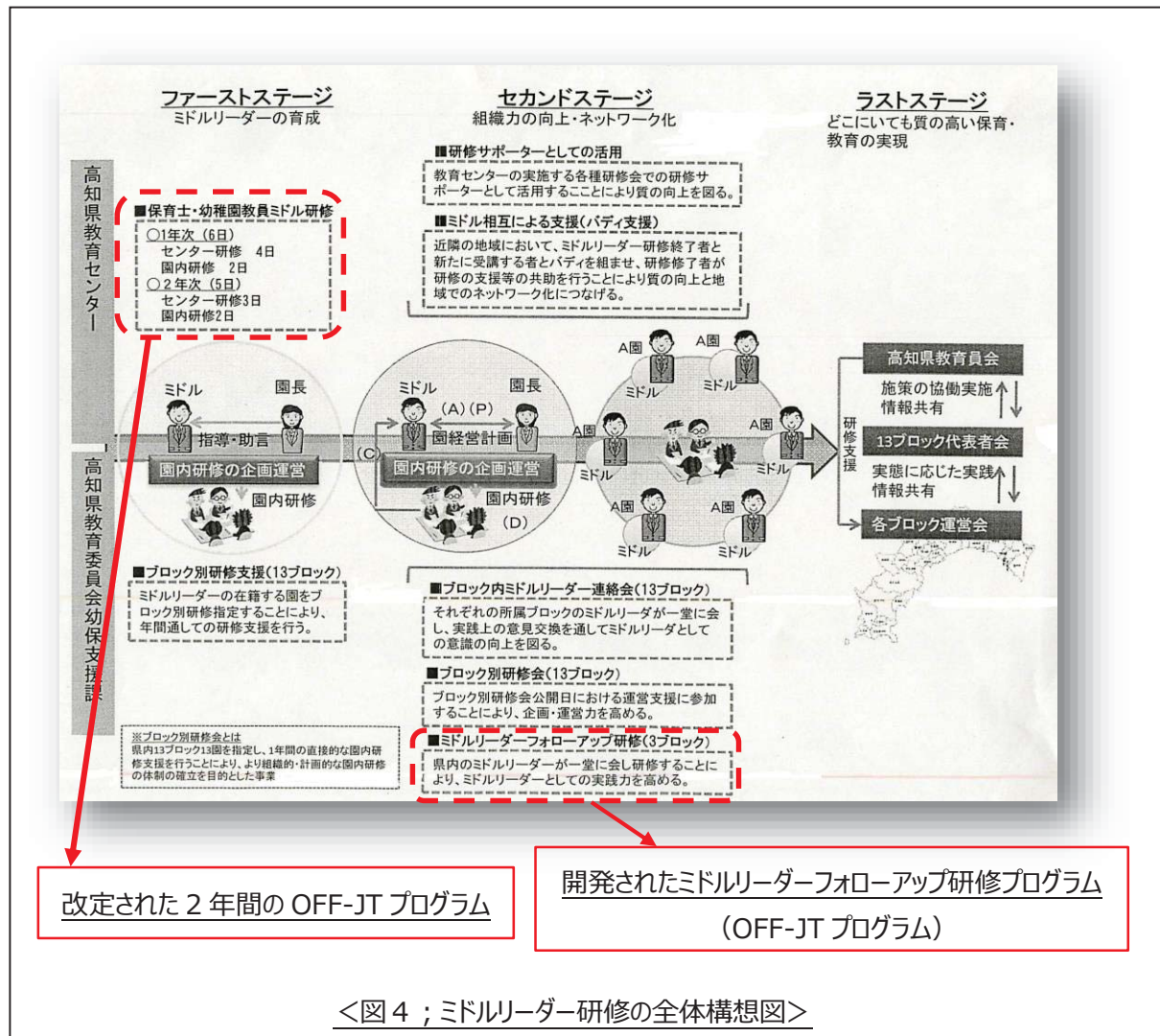
その特徴は図2に示した通り、専門性の向上ならびに組織力を高めるための人材育成のために、幼保支援課と高知県教育センターが連携を取り合い、経験年数、ライフステージに応じた OJT ならびに OFF - JT による研修を行っている点にある。

今回開発されたプログラムは、「組織力を向上させるために、園内研修の中核を担う人材及び将来園を担う人材として必要な資質の育成」を目的として、まずは図3に示した形で平成24年度より教育センターと高知県教育委員会幼保支援課によってブラッシュアップしながら取り組まれてきたものであり、教育センターでは1年次に OFF - JT 研修4日間、OJT 研修である園内研修2日間の計6日間実施。また2年次にはセンター研修3日間、園内研修2日間の計5日間の実施。

それをさらに幼保支援課がブロック別研修支援として年間を通して平均7～8回程度、研修支援を実施しているものである。

改めて述べるまでもなく、質の高い保育・教育を提供するためには、園内研修を実質的に機

能させることが不可欠であり、その推進者の育成が肝要となる。ミドルリーダーはその具体的推進者として期待されており、その研修の全体構想は図4に示した通りである。



＜図4；ミドルリーダー研修の全体構想図＞

以上の経緯を踏まえ、本研修プログラムではこれまでに開発した1期2年のプログラムの改定作業を行うとともに、研修1期生として2年の養成を終えたミドルリーダーが、自園のみならずより広範な地域において質向上のためのネットワークを構築し、研修をファシリテーションするために必要な知識や技法を学ぶとともに、さらなる質向上のための研修領域として「環境構成論や教材解釈論」に関する知見も学ぶことを射程においたミドルリーダーフォローアップ研修プログラムを開発することを目的としている。

2. 開発の組織

所属・職名	氏名	担当・役割	備考
大妻女子大学家政学部・教授	酒井 朗	申請プログラム総括責任者・総括	大妻女子大学教職総合センター長
大妻女子大学家政学部児童学科・教授	岡 健	大妻側事務局・プログラムの企画開発、実施、評価主担当	同センター 併任教員
高知県教育委員会事務局幼保支援課・課長	原 雅彦	高知県教育委員会側プログラム総括責任者・総括	
高知県教育委員会事務局幼保支援課・専門企画員	山下文一	高知県教育委員会幼保支援課側事務局・プログラムの企画開発、実施、評価担当	
高知県教育センター・教職研修部チーフ（幼保研修担当）	尾中映里	高知県教育センター側事務局・プログラムの企画開発、実施、評価担当	

3. 開発の方法

(1) 平成 24 年度より実施されてきたミドル研修プログラムの見直し

本研修は平成 24 年度から実施されてきているが、すでに 25 年度に 24 年度を踏まえ、プログラムに付随する拡充を行ったように、25 年度のプログラムを見直すことで、26 年度プログラムを開発していった。

○25 年度：「ミドルリーダーの推進について」という内容で「保育士・幼稚園教員ミドル研修に係る所長・園長研修 半日」が組み込まれる。

⇒24 年度受講生からの聞き取りにより、園内研修を組織的に推進するためには、日常的な会議レベルのあり方からの見直しが必要になる。その際、こうした取り組みについての理解が管理職にないと、取り組みを進めることの難しさが明らかになった。そこで、管理職に対し園内研修（OJT）を側面から支援する体制づくりを図ることを目的に、園内研修は組織向上においてなぜ必要か。また、その具体的取り組みのイメージはどのようなものか。さらには、その取り組みに際しミドルリーダーが果たす役割を促すための管理職の役割とは何か、に関する講義が新設されることとなった。

○26 年度：ミドル研修 1 年次 7 日（センター研修 5 日、園内研修 2 日）を 6 日（センター研修 4 日、園内研修 2 日）に変更。ミドル研修 2 年次 4 日（センター研修 2 日、園内研修 2 日）を 5 日（センター研修 3 日、園内研修 2 日）に変更。

⇒25 年度のミドル研修 2 年次の 2 日間の内容は、ミドル研修 1 年次に対してワークのファシリテーションを模擬的に実施すること。そして年度末（2 月）に、園内において行った園内研修の取り組みを振り返ることであった。つまりミーティングファシリテーションに関する知識や技能を学ぶことが中心であり、実際の保育に関する研修手法を学ぶ機会は 2 年次において確保することが難しい状況にあった。一方では、ある程度の組織的土壌づくりを実践してきたからこそ、2 年次においてさらに保育に迫れるワークを学ぶ必要が考えられた。そこで 26 年度は、予算の関係上もあり、1 年次の日数を減らし内容をスリム化するとともに、2 年次の研修を 3 日として前述の内容を組み込むこととなった。

(2) 園内研修（OJT）支援を実施している高知県教育委員会との協議

すでに述べてきたとおり、本研修プログラムは、高知県教育センターで実施される講義や演習を中心とする OFF - JT プログラムと、研修生が在籍する園における園内研修（OJT）の往

復の中で知見を深めていく点に特徴がある。平成 24 年からこのスタイルで実際に園内研修支援を行ってきた高知県教育委員会との協議の中で、実際に園内研修を恒常化させるためには、さらにどのような学びの場が必要かを協議する中で、ミドルリーダーフォローアップ研修の内容を構成していった。

II 開発の実際とその成果

1. 保育士・幼稚園教員ミドル研修 1 年次

○研修のねらいや背景

高知県教育委員会では、ミドル研修の目的として「専門性やリーダー性を持ち、全園的な視野を持った中核となる保育士・幼稚園教員として、園経営に参画できる資質・専門性を身に付けさせる」ことを掲げている。その観点別ねらいとしては、次の通りである。

観点別のねらい	職務遂行の心構え 見識や教養	保育指導	園内研修の手法
ミドル研修 1 年次	【ねらい】学年経営を視野に入れ、全園的な視点に立った経営的資質が向上する。	【ねらい】研究・実践の企画・推進についての先導的役割を自覚し、全園的な保育改善及び実践力が向上する。	【ねらい】園内研修の手法に関する必要な資質・指導力が向上する。

本開発プログラムについては、主として園内研修の手法に関するプログラムの開発であり、各回のねらいについては、各回の研修プログラムを記す際に再度示すこととする。

○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象（人数）：高知県内市町村推薦の保育士・幼稚園教員等（32 名）

期間：6 日 センター研修 4 日、（公開園内研修 2 日）

会場：高知県教育センターおよび研修者在籍園

日程：第 1 回：6 月 6 日 13：00－14：45

第 2 回：6 月 6 日 15：00－17：00

第 3 回：6 月 27 日 9：30－11：30

第 4 回：6 月 27 日 12：30－14：30

第 5 回：9 月 10 日 9：30－12：30

第 6 回：9 月 10 日 13：30－16：30

第 7 回：2 月 13 日 13：00－16：30

講師：大妻女子大学 教授 岡 健

○各研修項目の配置の考え方

前述した通り、高知県教育委員会では、ミドル研修の目的として「専門性やリーダー性を持ち、全園的な視野を持った中核となる保育士・幼稚園教員として、園経営に参画できる資質・専門性を身に付けさせる」ことを掲げていた。このことを推進するためには、保育者が同僚性を発揮し、協働的に教育・保育の質を高めるための組織風土構築から取り組む必要があり、そのために必要な具体的な知識やスキルが推進者には求められると考えられる。

そこで、まずは園内研修に取り組むための基本的な認識、すなわち保育や援助という営

みの特徴を理解すること。具体的にはなぜ「遊びによる教育」「環境による教育」「個に応じた指導」が方法原理として求められるのかの基本的な認識や、そのために保育者としての資質向上のために課題になる事柄について認識的におさえることが必要であると考えた。そのことを踏まえた上で、それを向上させるためには組織的な取り組み（園内研修）が必要であることをおさえ、それを推進させる者（ファシリテーター）としての役割について理解を促すという流れを考えている。そして、そのことを実際に推進するためには保育の知識や技能・技術とは異なる具体的知識やスキルについて具体的に学ぶという配置を考えている。

また、1年次という特性から、広く浅く手法を経験するということがファシリテーションスキルの習熟のためには、実際に経験したことを振り返ることが必須であると考え、ミーティングファシリテーションについても出来るだけ位置づけながら研修項目を組織している。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

実施日	6月6日 13:00-14:45	時間数	105分
研修項目	ミドルリーダーに求められるもの		
目的	政策動向と関連させながら、なぜ保育の質の向上が求められているのか理解する。その実現のために園内研修に組織的に取り組むことの必要性、その際のミドルリーダーに求められるものが何か、を概観する。		

内容	形態	進め方	教材
○なぜ今園内研修か ・子ども子育て支援新制度について ・養護と教育について ・ペリー就学前教育研究の主な成果 ・幼児期の投資効果（経済とのかかわり）	集合	講義 新制度が出てくる背景において、教育施策、社会保障施策、労働・経済施策の関連で理解を促す。「子ども・子育て支援法に基づく基本指針」に改めて示されている、子育て支援の意味、質向上のための保育者に求められた研修の持つ意味について理解を促す。 乳幼児期の教育保育の質向上がなぜ主張されているのかについてペリー就学調査やヘッグマンの調査結果を踏まえ理解を促す。	○内閣府 HP 資料 ・「子ども子育て関連三法について」より「子育てをめぐる現状と課題」 ・「子ども・子育て支援法に基づく基本指針」 OECD 資料 秋田喜代美へのインタビューPart1/公教育の意義(4つの側面から)と学校教育、保育・子育て総合研究機構だより 2012.9.1 発行 No25
○保育の質とは何か ・事例から学ぶ ○子どもが育つということ ・「学ぶ意欲」「プロセス」を大切に ・「成果をどう考えればよいか」		保育における質向上におけるわが国の政策の方向性においては「選択」(厚生労働省施策にみる社会福祉基礎構造改革や第三者評価制度)と「参加」(文部科学省施策における開かれた学校論と学校評価制度)の方向性があること。また、保育の「質」の問題を考えるとき、「成果の質」と「プロセスの	○岡 健、保育 e-learning『保護者とのパートナーシップを築く連絡帳』、日本保育協会 http://e-learning2.nippo.or.jp/ 平井喜美代、「学校参加と学校選択制度」、『現代のエスプリ』No.406、至

<p>○保育において遊びが語られるわけ</p> <p>教授学習と援助</p> <p>幼稚園・保育所の現状</p>	<p>質があることを関連付けて理解を促す。と同時に、現行の幼稚園教育要領や保育所保育指針を見る限り、それが「プロセスの質」を軸に出来上がっていることについての理解を促す。</p> <p>保育における「援助」概念と、教授学習との相違についての理解を促すなかで、小学校以降に中心的な伝達を軸とする教育のあり方と、保育の相違点についての理解を促す</p>	<p>文堂、2001</p> <p>大豆生田啓友、「子ども主体の協同的な学び」が生まれる保育」(Gakken 保育 Books)、2014</p> <p>ソニー幼児教育支援プログラム 幼児教育 保育実践サイト実践事例集 (http://www.sony-ef.or.jp/sef/preschool/practice/index.html)</p> <p>○小川博久、『保育援助論』、萌文書林、2010</p>
<p>○研修の趣旨</p> <p>(今回の研修をどうしていくかについて)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今までの研修の問題点 ・これからの研修でやりたいこと 	<p>上記を踏まえ、園内研修で学ぶべき領域の全体像(ミーティングファシリテーション領域、子ども理解の領域、環境構成論/教材解釈論の領域、相互作用論(やりとり)に関する領域)について理解を促す</p>	<p>○岡 健、「保育者が主体的に研修・研究に臨むために ～保育が『援助』であることとの相似性」、『幼稚園じほう』、平成26年7月号</p>

実施日	6月6日 15:00-17:00	時間数	120分
研修項目	<p>ミーティングファシリテーションの理解…語り合うための土台づくりⅠ /</p> <p>意見を持つ、意見を言う、意見を重ねる</p>		
目的	<p>園内研修も基本的に「会議」の一形態であり、自ら主体的に学ぶ保育者の育成のために必要な園内研修という「会議」の形態が創発型となる必要性について学ぶ。その上で、そうした「会議」を組織的に作り出すために配慮すべき事項(場の条件、司会者・記録者の役割やスキル、進行手順、会議のルールの作り方、等々)について、ワークを取り入れながら概観する。</p>		

内容	形態	進め方	教材
<p>1. 導入</p> <p>○「園内研修」をどう捉えるか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修を進める上で必ずといっていいほど出てくる、「若い人が意見を言わない」「特定のひとばかりの意見になってしまう」を例に“しかけ”の必要性について気づく 	<p>集合</p>	<p>講義</p> <p>◆「熱意」だけでなく「しかけ」の必要性について具体的なイメージを持つことで、これから先の研修の具体的な内容に対するモチベーションを高めるように進める</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議録の工夫 <ul style="list-style-type: none"> × ノート⇒黒板や模造紙等で見える化すること。矢印や色を変えた記載など(ファシリテーショングラフィック)という記録法があることを伝える ・司会の工夫 <ul style="list-style-type: none"> 提案者≠司会者 発言者のヒエラルキー 	<p>○準備物:ホワイトボード</p> <p>ホワイトボードマーカー(4色)</p> <p>○Question</p> <p>今、「保育の質の向上」を目指し、園内研修への関心が非常に高まっています。</p> <p>しかし一方では次のような状況もしばしば見かけます。</p> <p>◆園長先生が園内研修に取り組もうと話し合いの場を組織します。しかし園長先生が熱く語れば語るほど、経験の浅い若</p>

	<p>◆研修も会議であること 会議には伝達型の会議と創発型の会議があること 保育の質の向上に必要な保育者の質の向上は気づきによってもたらされるため創発型の会議であることが必要なこと</p> <p>◆創発型の会議のための基本的な手続き的な条件として次の3つを意識すること</p> <p>①意見を持つこと(わかるとはこれまでが覆されること / 違いや比較が新しい気づきを促す)</p> <p>②意見を発言すること(伝えようとするは、自らの価値観に見える化すること/伝えようとするは根拠を探そうとする目を育む)</p> <p>③意見を共有すること(違いが新しい気づきを促す ⇒伝達ではなく創発へ)</p> <p>◆多様な意見が新しい気づきを促す。したがって出来るだけ多様な意見がでるようなしかけを考える必要があることを理解させる (記録者や司会者の設定方法のみならず、空間と人数比、話し合いの規模、そして話し合いの際の約束事(否定しない。割り込まない等))</p>	<p>い先生達の沈黙は続き、遂にはこのままでは良くないと、主任が園長と若い先生との間を取り持とうと若い先生達に発言を向けたり、自身もフォローの発言をせざる得なくなる。しかし、時すでに遅し。話し合いの場はますます重い空気に包まれる・・・というような。</p> <p>なぜこの様な話し合いになってしまうのでしょうか。実は多くの場合、”話し合い”を行うための”環境”が整えられていないのです。では、どうしたらいいのだと思います？</p> <p>○参考図書 青木雅行、ミーティング・ファシリテーション入門、ハンズオン埼玉編集部、2012</p>
<p>2. 演習</p> <p>○アイスブレイク: ワーク 偏愛マップ</p> <p>◆この研修の生かし方</p> <p>・「保育とは」「援助とは」何かを体感する⇒相手の価値観に合わせてかかわる(折り合いを探りながら自己紹介する)</p> <p>・「やりとり(相互交渉過程)」に気づく</p> <p>・「環境構成」とは何かに気づく ⇒紙があることで盛り上がる</p>	<p>ペア</p> <p>◆偶数になるよう調整する(必要に応じて研修スタッフも参観する)</p> <p>◆自己紹介だが、自己を紹介するのではなく、ペアを組んでいる相手にお尋ねや情報提供する形で進めることを伝える。</p> <p>◆自己紹介の中で「いい時間だった」と相手に思わせるように相手を否定せず、思いを聞く</p> <p>◆ペア同士の体の位置取りに配慮する⇒対面状態は緊張感している状況。うちつけた状態になるにつれ、横並びの位置取りに変化してくるので、その状況を見極める。(必要に応じて時間を調整する。ただしMAX3分30秒程度)</p>	<p>○準備物: A4コピー用紙(1枚)サインペン</p> <p>○参考図書 齋藤孝、偏愛マップービックリするくらい人間関係がうまくいく本、新潮文庫、2009 齋藤孝、偏愛力 ～人付き合いがうまくいくコミュニケーションの基本 50～、大和書房、</p>

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修1年次 I		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.84
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.53
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.75
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.53
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.69
受講者 32名		全体の平均 3.67

※本日の研修からどのような気付きや成果が得られたか	
①《講義・演習》 ミドルリーダーに求められるもの 高知県教育センター 幼保研修担当	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドル研修の目的が、はっきり理解できた。園内研修の仕方についても、いろいろなやり方を聞き、やってみようと思うことが多かった。 ・ポストイットを使うと意見が出しやすく、グループ内の先生方とも早くから打ちとけ合えたことに驚いた。意見を出し合うことで新たなことに気付き、刺激を受けた。 ・初めに高知県の子どもの課題について学び、次に何が大切かを考えていけたことで、改めて子どもの育ちを見ていくことの大切さに気付いた。
②《講義・演習》 ミドルリーダーに求められるもの 一園内研修の推進役として 大妻女子大学 岡 健	<ul style="list-style-type: none"> ・今後大切にしなければいけないことや、保育の質の向上を目指して取り組まなければならないことがたくさんあると思った。園内研修の大切さも感じ、日頃の忙しさに流されてはいけないと思った。 ・岡先生の話の中には共感する部分がたくさんあり、目から鱗の部分もあった。今保育をしていく上での大事な内容が多く、自分の中での気付きがたくさんあったことが大きな収穫である。 ・今までは先輩の意見を聞いて教えてもらうことが多かったが、今後は園全体で共に保育を深められるよう、園内研修の仕方についても深く学びたいと思った。
* 本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。	<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルリーダーになる前に、子どもを理解する力を付ける必要性を感じた。自分の保育を見つめ直し、職員間で意見がしっかり言える環境を作るという役割の大切さと大変さを一度に感じた。ポストイットを使った会議を実践しようと思う。 ・とりあえずやってみることで見えてくるものがきっとあるはずなので、一歩ずつ進んでいけるように頑張っていきたい。これから2年間で自分がどんなふうに変わっていけるのが楽しみだ。
* その他	<ul style="list-style-type: none"> ・園の中での自分の立場的に、ミドルリーダーとしてできるのか、不安を感じる。 ・すべきことがわかり、研修が始まる前より少し気が楽になった。

実施日	6月27日 9:30-11:30	時間数	120分
研修項目	子どもを語る・写真(映像)で語る I …『ランキング』という手法の習熟		
目的	保育の基点となる「子ども理解」における保育者の「眼」の自覚化・可視化し、それを深化するための手法として、映像を用いたワーク(ランキング)を通して理解する。 また、ミドル2年次のファシリテーションの中でワークをすることで、自分の今後(1年後)のイメージを持つ		

内容	形態	進め方	教材
1. 導入 ○前回の振り返り ・「援助」概念について ・研修で意識する4つの領域	集合	講義 ◆「援助」においては、子どもの育とうとする力を見極めたうえで、子どもに成り代わって保育者が目標を設定すること。それは「プロセスの質」を重要視しているからであること。だからこそ「遊びによる教育」「環境による教育」「個に応じた指導」が方法原理となっていることを思い出すよう働きかける。	

		<p>◆それを踏まえたとき、子ども理解が基本となっていることを確認する。</p>	
<p>2. 演習</p> <p>○ランキング: ・解説とトライアル</p> <p>◆この研修の生かし方 ・「子ども理解」は保育者の目(＝価値観)に規定されていることへの気づき ・ 自らの価値観に自分で気づくことは難しい。 子どもの活動がより望ましい状態であるかどうかについて自分の感覚でまずは1～5でランクをつけた上で、他者にそのランクをつけた理由(例えば1ではなく、3ではなく、2にした理由)を語ることで、子どもを具体的に見る際の根拠に気づき、それが見える化し相対化される。 このプロセスを通す中で、より適切な子どもの見方に自ら気づくことを促すことに繋がる。あるいは、例えば後進指導において、その人が抱えている課題がどこにあるのかわかることが促される。</p>	<p>集合</p>	<p>◆研修用 VTR は夢中度(子どもがどれだけ遊びに没頭しているか)を例に、製作者の根拠に基づいて1から5までつけたランクで順次映像を流し、その理由を示している。</p> <p>◆この映像を見せながら、研修の趣旨を伝える。 ⇒子どもの値踏みが目的なのではないこと。 つけたランクの根拠(例えば1ではなく、3でもなく、2をつけた理由)を、子どもの映像の具体的な姿を通して語ることで、子どもをみる観点が明らかになること。 また、そのことを通して自らの保育観が「見える化」され、振り返ることが可能になり、同時に他者の意見を鏡にして、新しい価値観や子どもをみる視点への気づきになること</p> <p>◆次に実際にランキングを行う ⇒一通り、1～5までの映像を見終わったあと、実際にランクが伏せられ、トライアルするための映像流れる。その映像に対し、各自ランキングする。</p> <p>◆研修者全員がそれぞれどうランキングしたのかを、1～5まで順次ファシリテーターが読み上げ、該当したランクで挙手するように促す。</p> <p>◆実際やってみると、ほぼ間違いなく参加者のランクは異なる。そこで1番高いランクをつけた人と1番低いランクをつけた人に、それぞれその根拠を聞く。</p> <p>◆他者の発表を聞く中で、それぞれの根拠には理由があることに気づく ⇒映像では、絵本を読むという行為に没頭しているかいかの判断でランクが分かっている。 たとえば、高くランクした人の根拠は、確かに絵本をめくるスピードは速いため、活字をおって理解をする、という意味では読んでいないと言えるのかもしれない。しかし、映像を注意深くみると、映像に映し出される当該の子どもが選択している本は、そもそも図鑑系の本であること。また、同じ頁を複数回見ている場面がみられること。 以上の理由から、当該の子どもは、絵を見ているのかわいか、そして、そうした読み方も絵本を読むことであると判断できるのではないかと、発言する場面が多い。 それに対し低いランクをつけた人は、本のめくり方の早</p>	<p>○準備物:模造紙(グループに1枚)、 ○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度 ○「保育プロセスの質」研究プロジェクト、『子どもの経験から振り返る保育プロセス』所収の研修用DVD、幼児教育映像製作委員会、2011</p>

		<p>さ、また、手にした1冊とじっくり向き合っているようには見えない姿から、読んではいないと判断していることが多い。</p> <p>⇒ こうした違いを確認し、改めてランキングすることで、自らこれまで必ずしも意識していなかったこと(この例でいえば、絵本を読むということの判断の根拠や絵本を読むということに対する価値観に気づくことになる。</p>	
<p>3. 演習</p> <p>○ミドル2年次のファシリテーションによるワーク</p> <p>①ランキング</p> <p>②子どもの実態と結びつけた援助行為の想定</p> <p>③援助する理由＝「ねらい」の意識化</p>	<p>グループ プ (4名程度)</p>	<p>◆ミドル2年次は基本的にブロック内のグループに配属</p> <p>◆進行するにあたっては1名がファシリテーター、1名が記録者、残りは自分のブロックのワークの様子を周りから参観し、他者(ともにまなぶ他者)のワークから学ぶ方法をとる</p> <p>◆全体の時間配分は講師サイドで行う</p> <p>①VTRの視聴(2回/10分程度)</p> <p>⇒ポストイットにランキングの根拠となる子どもの具体的姿を書き込むように指示(2色ある付箋のどちらかに色を統一することを指示する・・・講師による指示)</p> <p>②模造紙の紙面を人数分に分け、各自のスペースを作り、その左側上部にランクを書き、その下に根拠となる付箋を貼り出しながら順番に発表していく(15分)</p> <p>発表後、時間に応じて違いからの学びを深めるようファシリテーションを行う。また、その話し合いは、必要に応じて、記録者が直接ポスターに記録していく</p> <p>・・・進行・記録ともに2年次ファシリテーター</p> <p>③先ほど異なる色の付箋に、今見た映像の子どもに対して、自分が担任だったらこの後どうかわるのか、について書くよう指示・・・講師による指示(5分)</p> <p>なお、その際の留意事項としては、すぐには関わらないという関わりもありだということを伝える。ただしその場合は、どんな子どもの様子になったら関わるか、といった書き方で書くように促す</p> <p>④左側上部にランク、下部にランクの根拠が張られた各自の模造紙のスペースの今度は右側下部に、今書いた付箋を発表しながらおいていく。(30分)</p> <p>なお、付箋を置いていく際に、そのように関わろうとする理由も述べながら付箋を発表するよう指示する。また、語られた理由についてはミドル2年次の記録者が、発表している1年次の模造紙上のスペースに直接メモしていく。また、ファシリテーターは関わりの根拠の抽象度に応じて、碎き(具体化)やざらし(比較意見の例示)を行う。</p>	

○本日のワーク(ランキング+指導計画)の解題	集合	<p>・・・進行・記録ともに2年次ファシリテーター</p> <p>◆一般的に指導計画立案の際は</p> <p>「実態⇒ねらい⇒手立て」となることがイメージされるが、若い先生方にとっては、</p> <p>「実態⇒手立て⇒ねらい」の方がイメージしやすい場合があること。そして、このことは子どもの具体的な姿イメージすることに基づき、それを他者に話したり、他者から聞かれることで顕在化しているので、こうしたアプローチも考えられることについて説明する。</p> <p>特に若い保育者への指導の場合、上述④において記録者が記した当該保育者の説明は、整理・抽象化すれば「ねらい」になる場合がほとんどである。</p>	
------------------------	----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

○実施上の留意事項

25年度のみドル2年次と1年次の合同研修は、後述する文殊マップのワークで行った。ランキングのワークは具体的に子どもを見ること。そしてその発言の状況を上手に作り出すことで援助(保育計画)につなぐことともいう意味で、利点がある。それに対して、文殊マップは、保育における子ども理解の基本的スタンス(子どもを引き算ではなく足し算でみる)という意味で有効な手法である。それぞれのメリットが考えられるため、本報告では今年度実施した通りランキングで報告するが、いずれの手法を使うかは、受講者実態に合わせて変更する必要もあるということ留意事項として記しておく。

実施日	6月27日 012:30-14:30	時間数	120分
研修項目	子どもを語る・写真で語るⅡ…『吹き出し』という手法の習熟		
目的	保育の基本的な構造(幼稚園教育要領に示されている「遊びによる教育」「環境による教育」「個に応じた指導」)について再確認すると共に、保育の質向上に必要な保育の基点となる「子ども理解」における保育者の「眼」の特徴を、写真を用いたワーク(「吹き出し」という手法)を通して(協働的に)学ぶ。		

内容	形態	進め方	教材
<p>1. 導入</p> <p>○前時の振り返り</p> <p>・ランキング+関わりの構想について</p> <p>○なぜ、ランキングのような手法が必要なのか</p>	集合	<p>講義</p> <p>◆ランキングする⇒身体に埋め込まれた保育観を相対化するための有効なしかけ</p> <p>◆ランキングの根拠は具体的に子どもを見ることなし出てこない。⇒子ども理解を習熟するための手法</p> <p>◆具体的な子どもが描ける⇒手立てやねらいが思い浮かぶ</p> <p>◆これを他者で行うために、自分にはなかった視点に触れ、事故を見直し新しい気づきにつながるようになる。</p> <p>◆事例:遊べていないが遊べているフリをする(固定遊具に群がっているだけで遊びの目的があるわけではない)5歳児。このとき、担任</p>	

<p>⇒子ども理解における保育者の「眼」の特徴</p>	<p><u>にどうやってこの状況を伝えますか？</u></p> <p>⇒多くの場合、遊べていないと頭ごなしに伝えるのではなく、例えば、「最近先生のクラスのこどもの様子はどう？」といった聞き方がなされる。</p> <p>ところがこれへの反応が、「毎日元気に外の固定遊具で遊んでいます！」といった返事だったらどうするだろう？ おそらく、「そうかしら？」と、その状況に気づいてもらいたくて、話そうとするだろう。しかし多くの場合、それは説教にしか受け止められない場合も少なくない。</p> <p>⇒そして、固定遊具で遊ばせてはいけけないんだ、といった理解になってしまうことも少なくない。結果子どもを固定遊具から切り離すことには成功するが、結局やりたいことが見つかっていない 5 歳児は、再び違う道具(例えばカブラ)で遊んでいるフリをする。</p> <p>この姿に対しても、気づいている主任層の保育者は、頭ごなしに批判するのではなく、当該保育者に気づいて欲しくて「最近先生のクラスのこども、固定遊具で遊んでいないようだけど、様子はどう？」と聞くことが少なくないだろう。しかし、その反応先に同じ「最近はお部屋で毎日カブラで遊んでいます！ 盛り上がっています」だったらどうするだろう。やはり「そうかしら」とわかって欲しくて伝える、ということになるのではないだろうか。</p> <p>しかし、これも当の保育者には説教にしか映らない可能性が高い。「え、固定遊具もカブラもだめなの…。何させればいいんだろう。主任先生にみられるの嫌だ、怖い」といった結末を迎えてしまうことも決して少なくないだろう。</p> <p>◆上記のような事例からみえること。それは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子どもを見る眼は、その当該保育者の価値観に他ならない。とすれば、同じものを見ているようで、その受け止め方はまるで異なってしまう可能性がある。 ・この場合。伝達でその価値観は伝わらない。またこの事例のようにフェイス to フェイスの対面型コミュニケーションで伝達・説得しようとするほど、それは勝ち負けコミュニケーション(どちらが正しいか黒白をつける)になってしまう。だから、こうしたコミュニケーションにたたされたとき、伝えたいと思っている側の意向とはまったく別に、説教として受け止められてしまうのである。 ・ランキングという手法では、映像を映し出すスクリーンに対して、自らのランクを語り、そのランクの理由を説明するという形式になる。つまり、リーダー層の保育者はその当該保育者の観点で例えば2なり1なりの理由を語るようになる。同様に、担任は担任と 	
-----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>して4なり5である理由を映像を見ながら語るのである。</p> <ul style="list-style-type: none"> こうしたコミュニケーションによって、説得されるのではなく、相手のランクの理由を聞く中で、自らの視点との違いにまさに「気づく」のである。 <p>⇒見られたくない、怖い先生が、こどもってここを見ればこんな風になるんだ、すごい、〇〇先生、というように全く異なったものとなっていく可能性が高い。</p> <ul style="list-style-type: none"> こうしたしかけがランキングというしかけであり、映像を第3項として仲立ちさせながら語る、という気づきを生み出すコミュニケーション上のしかけとなっている。 	
<p>2. 講義</p> <p>○子どもを観る上での特徴とは</p> <p>◆鳥の目、虫の目を見る</p> <p>・「子ども理解」は保育者の目(=価値観)に規定されていることへの気づき</p>	<p>集合</p>	<p>◆子どもを見る目(子ども理解)</p> <p>①対象化し、可視化、客観化して子どもを捉える「鳥の眼」②これまでしばしば「感性」と呼ばれてきた、いわば子どもの育とうとする心の声を捉えようとする「虫の眼」</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>援助の起点としては、まずは「虫の眼」から考える必要がある。</p> <p>(例.すでに話した型抜き事例)</p> <p>⇒見立て(表現領域)が育ちたいのか、知的好奇心(環境領域)が育ちたいのかは、子どもは伝えてはくれない。保育者は子どもの気持ちを想像するしかない。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>机の角に足の小指をぶつけた人のまさにその瞬間を見かけると、当人が非常に痛がっているのはもちろんのこと、こちらも「痛い」と思ってしまう。こうした感覚と似ている感覚。</p> <p>(例.実習生が日誌を詳細に記録するためにメモを採ることの了解を求める。了解したものの実習生の様子から、まずは子どもと遊ぼう、と指導する。これも前者が「鳥の目」であるのに対し後者が「虫の目」。この見方が子どもと関わる上ではまず優先して身につける技量)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>ただし、「後輩の指導」「保護者への発信」「自己の保育の見直し」のためには、対象化し、可視化、客観化して子どもを捉える「鳥の眼」にならなければ、操作対象として指定できない</p> <p>(「こんな感じ」では伝わらない。「ここは〇〇で、ここは××だからきつと▲▲なのよ」といった捉え方も質を向上させるためには必要不可欠な見方) ↓</p> <p>◆ただし、自らの価値観は自らではなかなかにわかりにくい。ちょうど、</p>	<p>○参考資料</p> <p>岡 健、子どもをみる視点1、2、『キリスト教保育』531号、532号、2013</p> <p>『これからの幼児教育』、ベネッセ次世代育成研究所、2013春号、</p> <p>『エデュケーレ』、臨床育児・保育研究会、2009年7月号</p>

<p>◆保育で自己省察が求められるわけ・・・己が姿は鏡がなければみることはい</p> <p>↓</p> <p>価値観を相対化することの困難さと危うさ</p> <p>↓</p> <p>それを支える同僚性</p> <p>3. 演習</p> <p>○「吹き出し」の説明</p> <p>①吹き出しをふる</p>	<p>グループ 4名 程度</p>	<p>人は鑑という道具がない限り自分の顔を見られないように道具(しかけ)が必要になる。</p> <p>↓</p> <p>しかも、自分で「私バカだよ」とはいえても、他人から「あなたは最低なバカだ!」といわれると、それは受け止めきれない。</p> <p>⇒己が姿を見ることは傷つきやすさや危うさを抱え込むことになる。上手に価値観を相対化させないと壊れてしまう。だから他者が鏡となり、護りとなる必要が生まれる(同僚性の構築の必要性)</p> <p>◆2枚の写真に吹き出しをふってみる。(写真はダンボールのライオンの顔に洗濯バサミのたてがみを見立てた出作りおもちゃに向き合う1歳児の連続写真。初めての洗濯バサミを扱う際、子どもは閉じた方を握ってしまう。そこで写真Aを選択した保育者が握り方を手を携えて教える。ちなみに、写真Aを選択した保育者も写真Bを選択した保育者も1年目(選択理由)</p> <p>写真A:初めてダンボールに洗濯バサミをつけられた場面だからという理由でこの写真を選択</p> <p>写真B:初めて洗濯バサミを握ったら、洗濯バサミが開き、その様子をびっくりして見ている場面だからという理由でこの写真を選択</p> <p>◆それぞれの写真に吹き出しをふるとどうなるか?</p> <p>①学生の吹き出しを紹介</p> <p>②雲形の吹き出しには根拠がない(根拠を写真から見出せない)点を確認</p> <p>③ただし例えば「できた」の吹き出しをみると、その視点が成果・結果になっている点も確認</p> <p>⇒価値観にもとづく保育者の眼の具体を改めて確認</p> <p>・・・正解は1つではないが、何でも言い訳ではない。</p> <p>④援助の眼差しによる「吹き出し」とは何か</p> <p>⇒根拠の確認、吹き出しの多様性への確認</p> <p>⑤この具体的プロセス</p> <p>「吹き出し」をふる(虫の眼)⇒「根拠をいう」(鳥の眼化)によって、子どもを観るということへの具体的気づきを促す</p> <p>◆実際に上記の写真Aにて「吹き出し」のワークを行う</p> <p>①写真を見て、子どもの「吹き出し」を、出来るだけ多く付箋に書く</p> <p>②写真の周りに自分のふった付箋を紹介しながら貼り出していく。その際、根拠を言うことを忘れずに。</p>	<p>○準備物:</p> <p>A4コピー用紙(グループに20枚程度)、付箋 75×50(グループに1束)サインペン</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

		⇒根拠を言い忘れていたり、抽象的などき(表情が・・・)は、例えば、「表情がって、もう少し具体的に教えて?と、周りが 砕く ことが大切 ③次に、似ているもの同士を集めて、A4コピー用紙に貼りかえる。・・・KJ法 ④集約されたA4のコピー各コピー用紙に「○○系」と名づける。 ⑤それを、グループ毎に発表する(各グループ2分×グループ数)	
○本日のワーク(「吹き出し」とKJ法)の解題	集合	◆吹き出しは経験の浅い保育者にもすぐに思いつく利点がある。しかも、質の高い保育者の着眼点や根拠を学ぶことが、結果として、子どもを観る視点への気づきを促す ◆多様な吹き出しは子どもの育ちの観点としての多様性 ⇒子どもの力をかりながら、子どもの「どの力」を育てるのかを見定めることが保育者の役割 ・・・教科ではなく領域であることへの気づき	

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修1年次Ⅱ		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.81
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.68
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.81
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.68
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.61
受講者 31名		全体の平均 3.72

※本日の研修からどのような気付きや成果が得られたか	
①《講義・演習》 子どもを語る 写真で語る I	・「ランキング」の演習は、同じ場面を観ても感じ方の違いがあり、違っている理由を話し合うことが良いというところがおもしろかった。子どもを観ることの大切さ、話をしたり聴いたりすることの大切さを学ぶことができた。また、2年次の先生方の進行に学ぶものがあった。 ・ビデオを見ての子どもの姿の読み取りは、グループの人それぞれが違う読み取りをしており、短時間の子どもの姿についていろいろな意見が出た。子どもの姿を読み取ることは難しいことだと改めて感じるとともに、出し合うことで深まるのを感じた。
②《講義・演習》 子どもを語る 写真で語る II	・写真を使っのアクティビティは、写真を選ぶこと、吹き出しを付けること、その理由を説明することなど、子どもをよく見ていないとできないことが理解できた。 ・1枚の写真について、多様な意見があることに驚き、気付くことが多くあった。自分とは違う意見があること、それに気付くことの大切さが分かった。吹き出しの手法を繰り返して行くことで、子どもを観る目が養われるということに気付くとともに、まず自分自身の観る目を養っていくことの重要性を感じた。
* 本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。	・写真に吹き出しを付け保護者に知らせることなどすぐに実践できるので、まずは自分のクラスから実践し、園全体に知ってもらえるよう、取り組んでいきたい。 ・ビデオ、写真を使った園内研修の手法を学ぶことができたので、第1期保育の振り返りの会では、是非この方法を実践したい。 ・「1枚の写真から子どもの理解を深めていく」学びとして、保護者へクラスだよりなどで知らせていく方法で実践できそうなので、園内で時間を作ってもらい、実践してみようと思う。
* その他	・I回目の研修の資料12～16(P6～8)の連絡ノートのところが飛ばされてしまったが、詳しくお聞きしてみたい。(土佐町受講者)

実施日	9月10日 9:45-12:25	時間数	155分
研修項目	講義及び演習「語り合うための土台づくりⅡ」		
目的	前回の内容を園において実践してきたことを踏まえ、ワークを通してその現状把握を協働的に行うための手法（KJ法、ミーティングファシリテーションの実際）を学ぶ。		

内容	形態	進め方	教材
<p>1. 演習</p> <p>○導入(前回の振り返り)</p>	<p>グループ （4名程度）</p>	<p>演習</p> <p>◆ミドル1年次であること。前回から2ヶ月以上間が開いてしまっているため、次の振り返りを行う</p> <ul style="list-style-type: none"> ・援助の基本的構図を踏まえて、「子ども理解」から研修を進めることの重要性 ・子ども理解の研修を進める上でのファシリテーション上のしかけ ⇒尋ねられることに基づいて発言することで顕在化する つ(どこからわかりました？ なぜ2ではなく、3ではなく、4ですか？ 等々) 砕くプロセスの重要性の振り返り ◆研修において取り上げる材料(写真・事例等)を選ぶ <ul style="list-style-type: none"> ・基本的に考える相手による(当人の必要観が学ぶ課題) ・目的による ⇒指導計画につなげる・・・最近よくみかける子どもの様子を伝えるときに補助として使いたい写真を○枚、等 ・マーガレット・カーによる5つのヒントも使える ⇒困難な場面は育ちがよく見える場であること 	<p>準備物:</p>
<p>2. 演習</p> <p>○前回からの取り組みの振り返り</p> <p>◆拡散はある程度できるようになってきているが、収束が難しい状況があるので、その点について考える(KJ法の習熟)</p>	<p>グループ （4名程度）</p>	<p>◆次の手順で振り返りを行う</p> <p>この2ヶ月を振り返って</p> <p>①取り組んで良かったことは何ですか？ また、難しかったことは何でしょうか？ それぞれ色を替えてポストイットに書きましょう</p> <p>⇒作業前に、受講者に次の2点を質問する</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ブルーとピンクの2色のどちらに何を書くか着ましようか？・・・ばら色の過去(良かったこと)にします？ それとも 血みどろのピンク(難しかったこと)にしましょうか ●2色を一緒に書きますか？それともばらばらで各順番を分けて、1つずつ処理しましょうか？ <p style="text-align: center;">↓</p> <p>※一緒に、良いことをピンクにとなって書き始める</p> <p>※こうした問いを分けた理由は、受講者の状況を踏まえてファシリテーションに望むことの重要性があることを、書き出した後に意図開</p>	<p>○準備物: 模造紙(グループに1枚)、</p> <p>○ブルーと黄色の付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度</p>

		<p>きしている。</p> <p>⇒書き出しがどちらの色からになるのか、その量はどちらの方が 多いのか、によって、受講者が園で研修を推進している際のお かれている状況がわかる。これを踏まえてファシリテーションする 必要があることを解説する。</p> <p>②次に模造紙の上にそれを置きながら発表です。発表しながら似たま とまり同士でまとめてみましょう(KJ法) (30分程度)</p> <p>⇒発表の際に、周りはお尋ねをして出来るだけ具体的なイメージ 引き出すこと(碎きのプロセス)</p> <p>ただし、前に述べた個々の参加者の痛み具合への配慮は会議 を進める上では重要事項であることを忘れないこと</p> <p>また、まとめの際には、合意形成を忘れずに。(そのためにも、 碎きの際に、「これって●●ってことだって理解していい？」とい ったファシリテーションワード/碎きつつまとめる⇒ずらしのワード も有効)</p> <p>③まとまりが出来たら、そのそれぞれ(⇒時間がなければ絞るしかあ りませんね…優先順位の合意形成)について、話してみましょう！</p> <p>⇒気づいたこと・わかったこと・打開できた解決方法…、未解決な 疑問・困難さ…、</p> <p>マジックの色を変えて模造紙に書いていきましょう！</p> <p>⇒また、解決に向かうためには、何が問題なのかを丁寧に聞きだ し、共有化していかなければならない。</p> <p>例)「共有することが難しい」という課題</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>同じ同じ、では共感できても先に進めない。</p> <p>どんなことが起こったの？(問題の可視化)</p> <p>で、何したの？(対応の可視化)</p> <p>でどうなったの？(さらに問題の具体的可視化と共有)</p> <p>ただし、聞き方によっては尋問されているように映る(つらいこと を話させられる)ので、配慮は必要</p> <p>…関心を寄せる態度を忘れずに。慎重に。丁寧に。</p> <p>⇒また、グループによっては問題を確認しようとするグループ(碎き を中心にやるグループ)が出てくる。本格的なミーティングワーク は1回目である点を考えると、それは認めたほうが良い。ただ、そ うなっている状況は当該グループに伝え、発表のための何らかの まとめは作って欲しいことを述べる。</p> <p>④発表！ そしてこれだけはお伝えしたい！ ここだけはみなさんに 聞きたいという点を発表する</p>	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>なお、この一連のプロセスにおいて、OJTで園内研修に対応している教育委員会の指導主事が付かず離れずでサポートしている。</p>	
<p>3. 演習 ○発表</p>	<p>グループ (4名程度)</p>	<p>◆場づくり(アイスブレイク)、付箋使用のよさ等への意識がされ始めている</p> <p>◆発言に対する権力に対する対応、職員が多すぎて意見を処理しきれない、まとめられない等進行の難しさ ⇒繰り返して習熟することで出来るはずという意見がある</p> <p>◆まとめ方の難しさが語られる</p>	

○実施上の留意事項

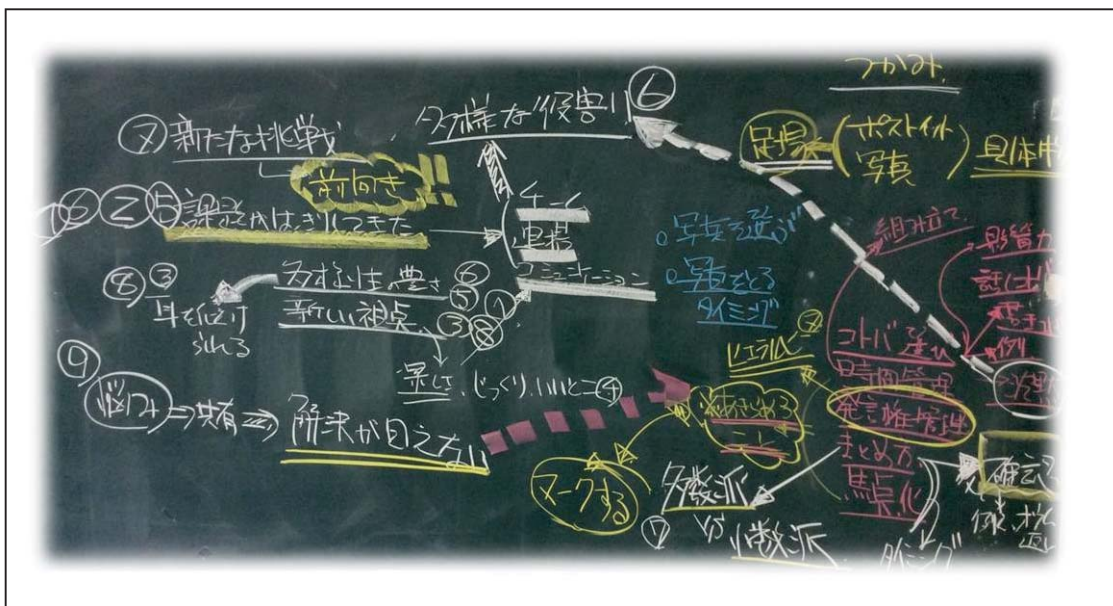
今回の導入時には、2ヶ月以上間が開いてしまっていた（間で高知県が集中豪雨で研修が延期になった）ため学習内容の振り返りを行った。これが1ヶ月程度であれば、学習内容よりも人間関係の緊張感の緩和に優先度を置く可能性もあり、その場合はアイスブレイク等を行うことになる。いずれファシリテーションを学ぶという場合、こうした現況に対するその場での感覚で進行を応用することが重要になってくる。

また、良かったこと、困難なことを発表と同時に整理していくか、発表が終わってから整理するかでそれぞれにメリット・デメリットがある。

- 一緒にやる・・・時間短縮になる。しかしその場合、まとめる役をとってくれた人（記録者にあたる）必ず、まとめ方に意図を説明してもらって時間を作ることが必要。そのことへの参加者の合意形成なしには会議は円滑に進まない可能性がある。
- 発表の後、整理を参加者全員で行う・・・合意形成はしやすい＝会議への参加度はあがる。ただし、時間がかかることは覚悟しなければならない。

研修時のワークにおいてどの方法をとるかは、参加者の状況を見て講師が判断するしかないが、原則は上記の点を踏まえ、臨機応変にやるしかないだろう。

同様に、振り返りのワークから出た課題については次のとおりであった。これについても、個



別にその場でどう対応するかについては論じたが、これらも現場の状況に依存している問題である点も大きいので、ここではその整理したものを次に載せておくにとどめたい。

実施日	9月10日 13:25-16:30	時間数	185分
研修項目	講義及び演習「子どもを語る・写真（映像）で語るⅢ…『吹き出し』という手法の応用』『文殊MAP』という手法の習熟、		
目的	保育の基点となる「子ども理解」における保育者の「眼」の自覚化・可視化し、それを深化するための手法として、前回学んだ「吹き出し」を応用する手法（指導計画への応用、保護者や地域との連携への応用くお便り、連絡帳、掲示板等のドキュメント）について、ワークを通して理解する。さらに映像を用いたワーク（文殊マップ）を通して理解する。		

内容	形態	進め方	教材
1. 演習 ○「吹き出し」の応用 ①持参した写真に吹き出しをふる ②人の写真に吹き出しをふる ③意見交換 ④持参者の吹き出しの発表 ⑤お便りの作成 ⑥お便り作成のワークの解題 ⑦相互に作成したお便りの発表	グループ プ （4名程度）	演習のために事前に出していた宿題に基づきワークを行う <u>ここ数カ月の間で、保護者に日常の保育(子ども)の様子として伝えたいと思う写真を1枚持参しましょう。</u> <u>⇒普通の写真サイズで！ダイレクトにデジカメを持ってこよう、複数枚持ってくることは避けて下さい。</u> この写真は、既に、お便り、掲示板、HP等で使用したものでも構いません。ただし、持参するのはあくまで写真ですので、お便りや掲示板等で印字されているもの場合、写真だけを切り抜いて持参してください。 ①持参した写真を A4コピー用紙にはがれない程度にはり、まず吹き出しをふる。ただしその吹き出しは他者には見せずに、隠しておく（2分程度） ⇒先に持参者の吹き出しを見てしまうと、それに対する配慮をしすぎてしまう可能性があるため。 ②人の写真に吹き出しをふる際には、吹き出しの根拠を意識するように受講者に伝える（10分程度） また、写真に複数の子どもが写っているようであれば、そのどの子どもに吹き出しをつけても良いこと。また、複数つける場合は、A4用紙に矢印等で明示する事を伝える ③発表の際も、根拠を明示することを伝える。また、グループ内で発表している人に対して、相互に 砕くこと を意識するよう促す。（15分程度） ④最後に持参者が発表する。発表に際しては、 ・まず持参した写真がどのような場面なのか、写真の状況やシャッターがきられるまでの経緯について話すように伝える ・次に、根拠とともに自身の吹き出しを開示する。	準備物：

		<p>⑤お便りの作成においては、フォーマットにしたがって書くことを伝える。なお、このうち、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「写真の説明」はすでに先ほど自身発表に際しておこなってことであること ・「吹き出しとその根拠」も、すでに発表時にはなしていること ・「保育者としての思い」については、保育者としてその写真に映し出された子どもに何を大事にしたいのか等(その写真を持参した理由)について書くことを伝える。(お便りの作成には20分程度) <p>⑥お便りをつくることで、子どもを観ることの精度をあげることにつながることについて伝える。(30分)</p> <p>⇒「見出し」の書き方を吟味することで、子ども理解の精度をあげることが可能になる。</p> <p>報告型⇒伝えたいことが複数ある</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒何を伝えたいか明確でない ⇒自己の能動性に眼がいつている <p style="text-align: center;"><u>※私こんなことさせられるんです。すごいでしょ。</u></p> <p>⇒実際にそこで作成されたものを取り上げながら、上述の件についてクリニックを行う</p> <p>⑦グループ内で相互に作成したお便りを発表しあう(8分)</p>	
<p>2. 講義</p> <p>○吹き出しからお便り、それを保育の計画に結びつける</p>	<p>集合</p>	<p>◆「吹き出し」を使って毎日1枚の掲示物を作っている例を紹介する。</p> <p>⇒この掲示物にもフレームワークが使われていることを解題する。</p> <p>また、あわせて、本年の掲示物には個人写真が多様されていることを話す。というのも、多くの園が「自分の子が写っている・いない」というクレームを恐れ、集団写真になっている現状が散見されていることについて考えを促すためである。</p> <p>⇒この問題は、お便りが「報告型」になっているからであり、(報告型であるがゆえに、なぜ私の子どもを報告してくれない、ということになる)</p> <p>大切なのは、育ちをつたえることにある。育ちが伝えられるようになると、保護者も自分の子どもを超えて、子どもが育つということを面白がるようになる。</p> <p>吹き出し・掲示物(連絡帳)の精度をあげることは保育者の子ども理解の質をあげることにつながり、そのことが、保護者への説明責任や、保護者を子どもとともに育てるパートナーにつながることの意味について理解を促す</p> <p>◆指導案作成の際に、写真のサムネイルを使用していること。また、「吹き出し」が同じであることが、育ちが同じであることを意味してい</p>	<p>○参考資料</p> <p>岡 健、子どもをみる視点1、2、『キリスト教保育』531号、532号、2013及び、本誌に載せた園の指導計画</p>

		<p>ることから(例えば、「なんだこれ?」という吹き出しは、虫や生き物、しかけおもちゃ、等々さまざまな活動でふられる可能性が高い吹き出しである。ということは、活動は異なっている、育ちとしては同一側面が育っている可能性が高いからである。このことについても伝えるようにする。</p> <p>ただ、一方では、児童表や要録の問題からは領域に還元することも必要になるため、その作業もまた定期的に行うことが、発達の理解や当該保育者の研修につながっていることも、資料園の現物を例示しながら説明する。</p>	
<p>3. 演習</p> <p>○文殊マップ(ワーク)の習熟</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対応の難しい子(気になる子)とは、よく理解できていない子であり、協働して情報を集約することで、その子どもの理解の精度があがることをワークを通して学ぶ ・また、そのためには、子どもを大人の目標から引き算された存在(Negative)な存在としてまなざすのではなく、その子の持つ力をみる、すなわち足し算(Positive)に観ることを学ぶ 	<p>グループ ブ (4名程度)</p>	<p>◆映像に映し出される子どもは、いわゆる母子分離不安を起こしていると捉えられる子ども</p> <p>◆しかし、不安、遊べない等々の Negative(引き算)で観るのではなく、彼女の視線、他者との接触、保育者への関わり、等々を観ると、彼女は周りをとともよく観察する、また責任感の強い、子どもであるという情報が見えてくる。</p> <p>⇒子どもを Positive(足し算)で観ることで、無力な子ども、出来ない子どもではない、子どもの自身の力をかりながら、子どもを育てるイメージを持つことができる。</p> <p>↓</p> <p>◆この映像を用いるワークが示唆するものとして、</p> <p>①保育者が気になる子ども、とは、実はその子がよく理解できていないがゆえに、気になっていることがわかる。</p> <p>②基本的に、大人(保育者)が一方的に何かができるのではない。 例えば、ほのちゃんが母親と離れ、不安であることは、ほのちゃん自身がそれを受け止め、乗り越えていかなければならない。どうやったら乗り越えられるか。それはほのちゃんのをかりて乗り越えていくことが1番確かな道筋と考えられる。</p> <p>③本DVDで、3度にわたって保育者はほのちゃんにかかわりを持っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ほのちゃん、お外がいいの? お外で見ている? ・ほのちゃん、お部屋がちらかっているから一緒に片付けに行く? ・本当にお部屋がすごいよ。ブロックもままごともちらかって・・・片付け、手伝ってくれないかな。 <p>ここで、片付けにさそうという援助行為は</p> <p>⇒ほのちゃんはまわりの友達を良く観ている。友達が隣にすわっても嫌がらず、友達や先生の働きかけに、泣いてパニックをおこし</p>	

		<p>ていても、誠実に対応している。等々といった姿から、彼女が友達の一員でありたいと願い、彼女の責任感や誠実さがそこ姿からみてとれる、といった点からである、と想像できるのである。</p> <p>なお、ワークの手順としては次の通り</p> <p>ワークの手順</p> <p>①DVD をみて、ほのちゃんの行動で気づいた点をできるだけ付箋に書き出す</p> <p>②模造紙に、気づいたことを発表しながら、放射状にその付箋を貼っていく</p> <p>③KJ 法によって、関連する姿をまとめる。</p> <p>④そうして見えてきたほのちゃんの行動の矛盾や関連をみつける</p> <p>例) 泣いて不安\leftrightarrow周りを良く見ている</p> <p>不安でパニック\leftrightarrow友達や先生の働きかけに、泣きながらもちゃんと応えている(応えようとしている)</p> <p>友達に向かって強くな\leftrightarrow友達が隣にくっついて座っても、体が緊張せず受け入れている</p> <p>⑤こうした姿から、再度ほのちゃんという子どもを理解する。</p> <p>⑥同時に、自らだったらどうほのちゃんに対応するかを考える</p> <p>⑦それを発表する</p> <p>⑧映像の保育者の対応を確認し、なぜそのような対応をとったのかを先の姿と関連付けて考える</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○実施上の留意事項

作成されたお便りに対して、その場でクリニックすることが、1 番効果性においては高いと思われる。ただ、どのような問題点がそこで現れるかは、受講者に委ねられ、不確定要素が多い。基本的には、報告型にしない（見出しに着目する）、吹き出しの精度をあげる（根拠を探す眼の精度を上げる）ということになるのであるが、こうした点で研修を対応する側自体のスキルが問われる点については、その習熟がもとめられるものとなる。

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修1年次Ⅲ		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.88
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.79
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.94
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.61
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.85
受講者 33名		全体の平均 3.82

※本日の研修からどのような気付きや成果が得られたか	
①《講義・演習》 語り合うための土台 I 意見を持つ、意見を言う、意見を重ねる	<ul style="list-style-type: none"> どこに向かって話していくのか分からなくて悩んでいたが、子どもをどう捉えて伸ばしているのか、今のような手立てを必要としているのか、気付くことがたくさんあった。 話し合いの中で自分の思いを言葉にしていこうとたくさんの意見をまとめていくことの難しさを感じているが、アイスブレイクで意見を出しやすい雰囲気作りをすることや相手の意見を引き出すための方法を学んだ。 グループ協議で、時間配分やまとめ方の難しさ、子どもの観方が広がる良さなど、共感できた。難しいとマイナス面で捉えていたことが、それに気付けたことはプラスだったのではと転換できたことが良かった。 園内研修の数をこなし、手法を駆使することが一番だと分かったので、数多く会が持てるように努力してみようと思う。
②《講義・演習》 子どもを語る 写真で語る III	<ul style="list-style-type: none"> 文殊マップという手法は、多くの人の意見を得ることでその子どもの課題や自らの関わり方が見えてくるツールで、良いものだと分かった。使いこなすには大変そうだが、取り入れていきたい。 写真に吹き出しや説明を付けることで子どもの姿をどう捉えているのかこれからどうしたら良いのかが見えてきた。 行動やしぐさなどから、子どもの気持ちや性格がどんな風であるかをいろいろな側面から考えることができることを実感しました。自分の考えや見方だけで子どものことを判断するのではなく、何人もの保育士に子どもの様子を教えてもらうことが大切だと思った。
* 本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。	<ul style="list-style-type: none"> まずは少人数で写真やマップを使って研修を行いたい。 何よりも場数を踏むことが大切だと学んだので、ランキングや吹き出し、マップなどの手法を使いながら園内研修に取り組んでいきたいと思う。 文殊マップの手法を使って子どもの現状を把握するよう、努力していきたい。 保護者におたより等を通して子どもの育ちを知らせ、園で何を大切にしているかを知らせていきたい。 園内での課題に応じた手法を考え、それを用いて研修を行っていきたい。
* その他	

実施日	2月13日 13:00-16:30	時間数	185分
研修項目	公開保育研究協議「子どもを語る・写真(映像)で語るIII…『吹き出し』という手法の応用』『文殊MAP』という手法の習熟、		
目的	これまでに在籍園の実態に合わせ実施してきた園内研修の経験をもとに、受講者全員が芸西保育所の公開保育に参加し、公開保育及び研究協議会の企画・運営の具体について参加しながら理解を深める。		

内容	形態	進め方	教材
1. 演習 ○公開保育の協議 ①本日の保育の自評 ②事前に依頼した、公開園がつくった質問紙に答える形で、付箋に書き込む ③協議	グループ (10名程度)	<ul style="list-style-type: none"> ◆芸西保育所(0~3歳児の保育所)が公開にあたって作った視点(資料参照)に基づきえられた付箋について、「でもね一度」(黒田秀樹/福岡きらきら星幼稚園)軸で整理していく ⇒付箋の色分け <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> かかわり ブルー 環境 ピンク その他 黄色 </div> かかわり、環境は今回のテーマより ◆これまでの公開は第4象限を中心に話されていた。しかし現場にとって話し合いにもっとも意味があるのは、第1、第3象限が中心であること。そこにカードがいくようになるのは質問の作り方。また、参観者もそこに付箋ができるようになる必要があることを促す。 ◆時間の制約があるため、すべての話題を話すことは不可能。 基本は、公開してくれた園の先生方がもっとも学びになるよう配慮する 	○準備物: 模造紙(グループに1枚)、 ○ピンク、ブルーと黄色の付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度

<p>2. 講義</p> <p>○公開保育におけるファンリテーションを学ぶ</p>	<p>集合</p>	<p>◆直前に行った保育協議について、公開保育協議のしかけを考えていた段階からの取り組みとして振り返る。</p> <p>STEP1;研究テーマを定める</p> <p>⇒田の字法等で園の取組みたい課題を探り、合意形成を行う</p> <p>STEP2;公開保育の視点をつくる</p> <p>⇒「質問」を考える ……何を考えたいのか、今、何に取り組んでいるのか(すなわち足場)の確認と合意形成</p> <p>○STEP3;協議会の運営</p> <p>⇒公開保育でもらった意見を整理しながら議論を深める</p> <p>…・KJ法、あるいは「でもね一度」等の軸で意見を整理をする</p> <p>STEP4;改善への取り組み</p> <p>⇒公開保育でもらった意見を整理しながら議論を深める</p> <p>◆なお、繰り返しになるが、STEP1～4までであるが、組織として取り組むためには合意形成は必ず行い、一つずつ足場をくみ上げていく必要がある。</p> <p>その意味では、STEP1・2は非常に重要になる。ただし、STEP2で質問紙をつくるときは、自分たちの保育を振り返る必要性がある。そのぶん危うさがともなうので、慎重に進められるよう配慮が必要である。</p>	
-------------------------------------------	-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

○実施上の留意事項

これまでも述べてきたように、公開保育を作る際の、公開保育に向き合う温度差は非常に大きい。そうした不確定要素が多い中、他者との比較の機会やバディ制度の新設等、高知県教育委員会では対応がはかられている。こうした点をいかに教材に組み込むかは今後の課題となる。

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修1年次IV		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.79
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.79
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.64
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.54
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.71
	受講者名	全体の平均3.71

※本日の研修からどのような気づきや成果が得られたか	
①公開保育	<ul style="list-style-type: none"> ・保育者の子どもへの関わり方や言葉の伝え方、投げかけ方が優しく、子ども目線で対応していることに感心すると共に、自分の保育を振り返ることができた。 ・園で取り組んできたことが、それぞれの保育士の関わり方や環境に良く表れていた。物的環境だけでなく、人的環境を通して自己表現や友達とのかかわりにつなげていくことの大切さを改めて感じた。 ・環境構成の中で子どもが使いやすく楽しめるような手作りおもちゃの工夫が見られ、大変勉強になった。同じおもちゃを欲しがった子どもに対する保育士の言葉がけや対応も大変温かさを感じることもできた。 ・子どもが楽しみ、保育者との信頼関係のもとで安心して遊びができることは、言葉や友達との関わりも深くなるので、自園でも再認識し、普段の子どもとのやりとりについて振り返りたい。 ・保育士の優しい語りかけや子ども達の目を見てのゆったりした対応に、年齢に応じた保育がなされているのを感じた。 ・具体的な研究テーマや視点について事前に話していただいたので、保育を見る時にも視点に沿って見ていこうという意識を持つことができた。
②《研究協議》保育について・研究協議の在り方	<ul style="list-style-type: none"> ・研究協議の時に、話が視点から外れてしまうことがあり、時には視点を確認することが必要だと分かった。 ・視点からずれないように気を配りながら、ずれた意見を否定せず発言がしやすいように心を配りながら進行していくことの大切さが分かった。 ・保育を行う担任の本当に見てもらいたいこと、聞きたいことを見極めることの難しさを感じた。 ・協議を進めていく中で、視点について具体的に話し合うことで内容が深まっていくことを実感した。
* 本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。	<ul style="list-style-type: none"> ・田の字法を自園の研修にも取り入れていきたい。 ・公開保育で視点を作ることは時間もかかりそうだが、全員での合意形成に気を付けてしていこうと思う。 ・研究協議等、いろいろなことを自分だけで進めてきたことを反省し、これからは職員と一緒に園で今必要な取組について決めていこうと思う。 ・公開保育をする側が本当に知りたいことについて協議し合えることが学びであると知った。園内研修を行う時の参考にしたい。 ・今年度の研修を来年度につなげるためにも、田の字法等を使って園の現状をより明確にし、研究がより深まるようなテーマを決めて、来年度の研修を進めていきたい。

2. 保育士・幼稚園教員ミドル研修2年次

○研修のねらいや背景

高知県教育委員会では、ミドル研修の目的として「専門性やリーダー性を持ち、全園的な視野を持った中核となる保育士・幼稚園教員として、園経営に参画できる資質・専門性を身に付けさせる」ことを掲げている。その観点別ねらいとしては、次の通りである。

観点別のねらい	職務遂行の心構え 見識や教養	保育指導	園内研修の手法
ミドル研修 2年次	【ねらい】学年経営を視野に入れ、全園的な視点に立った経営的資質が充実する。	【ねらい】研究・実践の企画・推進についての先導的役割を自覚し、全園的な保育改善及び実践力が充実する。	【ねらい】園内研修の手法に関する必要な資質・指導力が充実する。

本開発 プログラムについては、主として園内研修の手法に関するプログラムの開発であり、各回のねらいについては、各回の研修プログラムを記す際に再度示すこととする。

○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象（人数）：ミドル研修1年次を受講した、高知県内市町村推薦の保育士・幼稚園教員等（25名）

期間：5日 センター研修3日（園内研修2日）

会場：高知県教育センターおよび研修者在籍園

日程：第1回：6月27日 10：00－11：30、14：30－16：30

第2回：9月11日 9：00－17：00

第3回：2月12日 13：00－16：30

講師：大妻女子大学 教授 岡 健

○各研修項目の配置の考え方

記述したとおり、高知県教育委員会では、ミドル研修の目的として「専門性やリーダー性を持ち、全園的な視野を持った中核となる保育士・幼稚園教員として、園経営に参画できる資質・専門性を身に付けさせる」ことを掲げていた。このことを推進するためには、保育者が同僚性を発揮し、協働的に教育・保育の質を高めるための組織風土構築から取り組む必要があり、そのために必要な具体的知識やスキルが推進者には求められる。

このような認識から、1年次は、保育の援助概念に関する認識を確認し、深めるとともに、基本的に広く浅くファシリテーションスキルを経験してきた。2年次においては、ファシリテーションの習熟が、実践との往還が不可欠であることを考え、研修項目の配置においても、1年次のファシリテーション場面をつくり振り返ること。実際の各受講者が在籍園で取り組んでいる取り組みを題材に振り返ること。さらにはそれに加えて必要な新しい手法を学ぶことを考え配置している。なお、付け加えるならば、OFF-JT プログラムではないが、1年次へのバディ制度を実施すること等もしくみとして加えている。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

実施日	6月27日 10：00－11：30	時間数	90分
研修項目	演習「ファシリテーションの実施」		
目的	ミドル1年次研修生に対するワークをファシリテーターとして実施することで、自身や他のミドル2年次のファシリテーションを多角的に検討し、園内研修時のファシリテーションの技能の習熟をめざす		

内容	形態	進め方	教材
1. 演習 ○ランキング： ・解説とトライアル	集合	◆この演習については、講師による1年生向けのデモンストレーションであり、2年次は基本的に、昨年の自らの経験を思い出し、ミドル1年次の受講の様子をモニターしている	○準備物：模造紙(グループに1枚)、
○ミドル2年次のファシリテーションによるワーク ①ランキング ②子どもの実態と結びつけた援助行為の想定 ③援助する理由＝「ねらい」の意識化	グループ (4名程度)	◆ミドル2年次は基本的にブロック内のグループに配属 ◆進行するにあたっては1名がファシリテーター、1名が記録者、残りは自分のブロックのワークの様子を周りから参観し、他者(ともにまなぶ他者)のワークから学ぶ方法をとる ◆全体の時間配分は講師サイドで行う 進め方の出順は同日のミドル1年次を参照 ◆原則的に、ミドル2年次が取り組む様子を眺めている。(見学している2年次にも同様に伝える) 失敗が問題ではなく、むしろ失敗した際の原因を後から振り返	○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度 ○「保育プロセスの質」研究プロジェクト、『子どもの経験から振り返る保育プロ

○本日のワーク(ランキング+指導計画)の解題	集合	<p>る形で取り組むことの重要性を伝える。と同時に、観察している側は、どのようなワードを使ったときに、どのような変化が現れているのか、といった点を注意してみるように伝える</p> <p>◆最後のまとめについては、再び講師の方で行う。</p>	セス』所収の研修用 DVD、幼児教育映像製作委員会、2011
------------------------	----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

○実施上の留意事項

1年次の際にも述べたように、ワークを本年は変えている。本報告では今年度実施した通りランキングで報告するが、いずれの手法を使うかは、受講者実態に合わせて変更する必要もあるということを留意事項として記しておく。

実施日	6月27日 14:30-16:30	時間数	120分
研修項目	講義及び演習「ファシリテーションの振り返りと講義」		
目的	1年次研修生に対するワークによって自身や他のミドルリーダー2年次のファシリテーションを多角的に検討することを通し、園内研修時のファシリテーションの技能についての理解。また新規のワークとして吹き出しの応用(大人の吹き出し・・・やりとり領域)についても知る		

内容	形態	進め方	教材
<p>1. 演習</p> <p>○田の字法(ワーク)の習熟</p> <p>○発表</p> <p>時間管理、 砕き方・括り方等相手とのやりとり</p>	グループ (4名程度)	<p>◆午前中のミドル1年次へのファシリテーションの振り返りも含めて、現在研修推進者として園で取り組んでいる自分の足場を確認する。具体的には田の字法を用い、現在何が出来ていて、何が出来ないでいて、どうして出来ないってわかっているのにそれに取り組めないのか。また本当はどうしたいのかの4象限で足場を確認する。</p> <p>⇒すでに1度1年次において経験しているので、多くを語らず動きをみる。各象限ずついくのか。付箋の枚数は決めるのか。等々の発言がでてくるかどうか、確認しながら進める。出てこない場合は、こちらからその場を捉えて伝えるよう心がける</p> <p>◆合意形成や、相手の意見を引き出すこと、あるいは方向や時間の管理等々、ファシリテーションの本質的な問題が語られてくる。</p> <p>⇒これ自体は気づけるようになったのでとても進んでいる証であることを伝えることの配慮をする</p>	<p>○準備物：模造紙(グループに1枚)、</p> <p>○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度</p>
○やりとり領域の研修手法の可能性	集合	<p>◆研修領域には「ミーティングファシリテーションの領域」「子ども理解の領域」の他に「教材研究論・環境構成論」に関する領域「やりとり/相互交渉の領域」があることはすでに1年次で触れている。</p> <p>⇒前述したような職員同士のやりとりをさらに円滑に、どうやって研修に巻き込むか、も考えるということと関連させ、保育者のやり</p>	

<p>◆吹き出し応用</p> <p>……大人の吹き出し</p>	<p>取り領域の研修の可能性について講義する</p> <p>◆育とうとする子どもの力をかりて子どもを育てる、のだとすれば、子どもの育ちたいという思いを(環境だけではなく)どのように引き出せるのかを模索する必要がある。それは、ちょうど同僚をその気にさせる、という問題ともパラレルに考えられる。</p> <p>◆保育者が子どもに遊び心でしかけている(ちょっかいをかける)ことは、子どもにとって必要なことである(実際モデルとしての教師という言い方はこの問題を含む)。そこで保育者のそうした場面の写真をとり、吹き出しをふることで、互いをリスペクトすること(実際手伝ってもらえなければ自分では撮れない)を、園の風土に入れる手法として紹介している。</p>	
---------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

○実施上の留意事項

田の字のワークの結果、実感として園内研修が活性化してきている実感や、そのしかけ作りに貢献している実感も語られていた。一方で、わかってきたからこそその難しさも感じている(意見が出るようになった分だけ、まとめることが難しい。同様に時間管理が難しい。反面、温度差も明確に出てきていることを肌で感じていたり、砕き方・引き出し方の難しさも感じている)。

ただ、このように感じられること自体が大きな進歩であり、経験を重ね、都度つど定着させることがやはり1番であるだろう。プログラムでどこまで出来るか(実際、研修の日数を1年次と2年次で変更してきているため、田の字法を1年次は経験していない)、さらなる試行錯誤は考える必要がある。

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修2年次I		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.75
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.72
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.72
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.63
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.77
受講者24名(欠1)		3.73

※本日の研修からどのような気付きや成果が得られたか	
<p>①《講義・演習》 写真を基点に育ちを語る</p>	<p>・ミドル1年次との合同研修は実践的でとてもよかった。人の話を聞きながら、まとめたり、どこを深めるのか質問して、さらに意見を引き出すように聞く為には、自分の力はまだまだだと自覚した。</p> <p>・ゴールイメージは必要だが、話を進めていく上で、思いや考えのズレが出てくる。その時、どこまで参加者の意見を尊重するかが難しいと思う。しかし、今日は1年次の演習の様子を見せてもらいながら、2年次の仲間とその場で相談できたので安心した。共に学ぶということの意義を感じた。</p> <p>・去年の自分を思い出し、共感的に見ながらも、少し客観的に見ることもできたと感じる。</p>
<p>③《講義・演習》 写真を基点に育ちを語るII</p>	<p>・写真から子どもの育ちを理解するために、どのような視点をもてばいいのかを講義していただき、よく分かった。こんなにもいろいろな解釈の仕方があるのかと発見した。意見を重ねることの楽しさだと思う。</p> <p>・自分のやり方にはまだ自信は持てないが、仲間も同じ悩みがあることを知り少し安心した。自分にできることと苦手なことが見えてきた。しかし、経験によって分かってくることもあるので、様々な方法を積極的に試してみようと思う。</p>
<p>*本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。</p>	<p>・昨年よりは先生の話をもっと自分の中に取り入れやすくなったと感じる。他の受講者との意見交換で自分が充実感をもったので、それを園内研修に生かしていきたいと思う。</p>

実施日	9月27日 9:30-12:30	時間数	180分
研修項目	講義及び演習「ファシリテーションの振り返りと講義」		
目的	これまで学んだ手法を活かし、最低限の条件統制のみで、自分たちで研修を行ってみる。その中で、ファシリテーション技能や知識に気づく。新規の知識や手法として、ワールドカフェを用いて会議の質を高めていく。		

内容	形態	進め方	教材
1. 演習 ○足場確認を目的としたワーク	グループ (4名程度)	<p>◆目的は振り返って、足場を確認し、どう次を歩み出せばいいか、をミドルのグループで会議プロセスをつくる。このこと自体がファシリテーションになる。</p> <p>⇒基本的に進め方、まとめ方もミドル2年次に委ねる。 (ポストイットの色使用の統一、グループワークの終了時間を統一、それ以外はグループに委ね、質問があれば投げかけるように指示を出す)</p> <p>◆途中で止めて、ファシリテーターがファシリテーション中に何を考えているかの解題をすることで、学びを促す。 書き出す色⇒抱えている状況の差 枚数が多い⇒具体的に課題に向き合っている ・・・したがって枚数の制御が時間の管理につながっていること 理解を促す</p>	<p>○準備物：模造紙(グループに1枚)、</p> <p>○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度</p>
2. 発表 ○ワールドカフェ(ワーク) ・説明役、記録役、聞き出し役の全てを経験しながら、多様な意見の交流の中で、情報を増やし、理解を深める	グループ (4名程度)	<p>◆4人グループで番号を決め、1番が説明、2番が記録、3、4番が他のグループへそのグループのワーク内容を聞きに行く。(1セット15分)</p> <p>15分後、今度は2番目が説明、3番目が戻ってきて記録、4、1番目は他のグループに説明を聞きに行く。</p> <p>これを後2回繰り返す、グループ内のすべての人が説明役・記録役をして、最後に戻ってきて他のグループでの経験を踏まえてもう1度話を共有する。</p> <p>⇒説明することで理解は促され、記録者はそのやり取りを含めて模造紙に随時記載し、足場作りを経験することになる。</p>	

実施日	9月27日 13:30-16:30	時間数	180分
研修項目	演習「『吹き出し』の応用(お便りづくり)と演劇的手法を用いたワークの体験(虫の眼を深める)」		
目的	これまで学んだ手法を活かし、また新規の知識や手法として、吹き出しからお便りのフレームワーク、そして演劇的手法(身体性の気づき)を用いて子ども理解を深める。		

内容	形態	進め方	教材
1. 演習 ○「吹き出し」の応用	グループ (4名程度)	◆「Activity:吹き出しの応用・・・お便りのフレームワーク」を参照 ①持参した写真に吹き出しをふる ②人の写真に吹き出しをふる ③意見交換 ④持参者の吹き出しの発表 ⑤お便りの作成 ⑥お便り作成のワークの解題 ⇒見出しの問題を含め、実際のものを取り上げ対話的(クリニックやデモンストレーション的に)進める ⑦相互に作成したお便りの発表	○準備物:A4 用紙(1人2枚)、 ○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度
2. 演習 ○演劇的なワーク	グループ (4名程度)	◆お便りの場면을演劇的手法を用いて再現する。 偏愛マップにおける「場」の問題(向き合うではなく並びあう関係)、吹き出しの根拠を探索際の身体の問題(例えば手をつなぐと一言でいっても、上からかぶせてつながれている手と、下から添えられた手では、相手との関係が異なるのは想像できるであろう)。虫の眼は切り離す視覚優位な眼ではなく、身体性が優位な眼に他ならない。虫の眼の確かさは身体としてもトレースできている状態であることを伝える。 手順 ①アイズプレイク的なゲームから体ほぐしのエチュード ②鏡のエチュード⇒彫刻のエチュード(2人⇒4人⇒8人) ③作成したお便りのうち任意ものを1つ決め再現 ④途中何度かリハーサルをし、その際に演出をする 子どもの情景(気持ち)を想像し、体の位置を確認するように伝えながら ⑤振り返り	

○実施上の留意事項

ミドル1年次の際にも述べたように、カリキュラムを毎年若干変更している関係で、ミドル2年次はこのお便りのフレームワークは実施していない。ただ、吹き出し自体はこの研修を踏まえ実施している状況であり、利用範囲も広いワークであるためこのミドル2年次にも実施している。

ファシリテーション自体がその場、その時での体験が非常に重要な要因となるが、特に演劇的な手法に関しては、その再現性をどのようにするかについては今後課題として残される。

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修2年次Ⅱ		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.83
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.71
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.67
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.54
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.71
受講者 24名 (欠1)		3.69

※本日の研修からどのような気付きや成果が得られたか	
①《講義・演習》 写真を基に育ちを語るⅢ	<p>○細かい指示がなく演習をすすめたが、グループによって違いが出ていた。例えば付箋の、色・数・出すタイミングなどもそれぞれ違い、その違いがどこから来るのかについて岡先生から説明があり、「なるほど」と思った。そのように、参加者の様子を理解しながら進めていくのは難しいが、それを目指して頑張りたい。</p> <p>○「ワールドカフェ」により、他のテーブルを回る、説明役を交代する、質問を受けるなど、様々な役をすることを通して他の受講者から学び、自分の考えを確かめることができた。</p> <p>○今までの研修で、話し合いの良さを自分自身が感じるようになったので、自園でもそのような仲間を増やしたいと思う。そのためには話し合いの時間確保が課題だが、時間のやりくりをしている園のやり方も聞いたので参考にしていきたい。</p> <p>○県下では職員の異動があまりなく規模も小さい園も多く、“言わなくても分かっている”という雰囲気がある。そこをあえて話題にし、話し合うことに意味があるのではないかと思った。今まで気付かなかった子どもの理解を広げることも必要だ。</p>
②《講義・演習》 語り合うための土台Ⅱ 子どもの育ちに気付く	<p>○写真をクラスだよりや園内研修に用いる場合、どれを選ぶかで迷うことが多い。子どものどういうところを大事にし、どういうところを伝えたいのかを明確にしておく、必要なものが絞られてくると思う。</p> <p>○吹き出しを付けるという作業は、保育者がどう理解しているかによって言葉の表現が変わり、結果として伝えたいことが違ってくる。子どもをイメージしながら実際に動いてみることはとても楽しく、心の動きも察することができる。よりびったりした理解にもつながると実感した。</p> <p>○子どもの姿を捉える事の大切さを改めて感じた。そのことに日頃から目を向けているか向けていないかで、こんなにも子どもの気持ちを感じることに差が出るのか、と思い知らされた。この研修で気付くことができてよかった。</p>
* 本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。	<p>○研修のすすめ方について演習を重ねると、随分違って来たように思う。周りに理解者が増えると内容が深まるということも分かった。自園でもこうありたいと思うので、そのために自分がどうあればよいのかを考え、実践したいと思う。</p> <p>○“いい職場になることが保育の質の向上につながる”ということにとっても納得した。今日演習した写真の吹き出しを一緒に考えるなどは、子どもの見方を磨くことになるので、園でもそんな機会を作り、子どもの育ちや課題を共有していきたい。</p>

実施日	2月12日 13:00-16:00	時間数	180分
研修項目	講義及び演習「研修の成果と今後の課題」		
目的	<p>これまでに在籍園の実態に合わせ実施してきた園内研修の成果や課題についての報告を、ワーク(ランキングの応用とワールドカフェ)を通して共有するとともに、事例として1園(香南市立吉川みどり保育所)を取り上げ、その取り組みの詳細を振り返りながら、園内研修におけるファシリテーションの技能についての理解を深める。</p>		

内容	形態	進め方	教材
1. 演習 ○2年間の研修の振り返り(自園での自分自身の振り返り) ●ランキングの応用	グループ (4名程度)	<p>◆振り返りの手続きをしかけとしてつくり経験する。</p> <p>①課題の見える化、②話す題材を決める(ランキングを用いて優先度の合意形成)、③話し合いながら、リソースを確保するための「砕く」ワード、「ずらす」ワード。足場を確保するための「括る」ワード</p>	<p>○準備物：模造紙(グループに1枚)、</p> <p>○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10</p>
2. 演習			

●ワールドカフェ		◆役割として「砕く」旅人、尋ねられ(砕かれ)説明する中でリソースを増やす解説者、足場を気づく記録者。 これらを経験しながら学んでいく	枚程度
3. デモンストレーションによる講義		◆ミドル受講者の香南市立吉川みどり保育所の事例について対談形式で取り組みの確認を行う ○田の字の軸を使いこなせている状況がある。 ⇒他の軸（みんなで一人で、じっくりーすぐに等々）への可能性について話す。	

○実施上の留意事項

ファシリテーションスキルはこれまでも述べてきたように、経験を積み重ね、それを振り返る中で習熟していくことが不可欠である。実際、高知県では2年間のミドル研修の終了にあたり、本年度からミドルフォローが開始されることになっている。その意味で、まさにオープンエンドなプログラムであることをここに付記しておく。

○研修の評価結果

平成26年度 保育士・幼稚園教員ミドル研修2年次Ⅲ		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.60
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.60
参加して	・研修内容に満足できたか。	3.64
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.38
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.64
受講者 25名		3.57

※本日の研修からどのような気付きや成果が得られたか	
①《講義・演習》 組織の在り方	○小規模園では職員数が少なく「組織」であるということ意識していなかったが、2人以上いると「組織」なのだ再認識させられた。少人数だから共通理解ができ協力がしやすいと漠然と考えていたが、そうではないと反省をした。 ○園の課題を解決するためには、最終ゴールをイメージし達成状況を確認しながら進めていくことが必要であることが分かった。あいまいにしか見ていなければ、PDCAが機能しない。次年度も同じような繰り返しにならないようにしたいと思った。 ○職員一人一人が自分に任された業務を責任を持つてするのは当たり前で、それができて更に園全体の向上を望むことができると思った。それぞれの力を生かせるような調整的業務がミドルの立場に求められるのかと考えた。 ○聞きなれない用語などもあり、初めは理解が難しいと感じたが、それぞれの職員が、その人らしい見方や良さを発揮して園の課題解決に協力していくところは、園内研修にも重なるところがあり大いに参考になった。
②《研究協議》 研修の成果と今後の課題	○「研修の成果と課題」は1年間の取組について受講者の代表者から成果物を紹介しながらの発表を聞いた。自分達の悩みと共通する点があり、自分の事として考えることができた。 特に、受講者の多くが悩んでいた「話を砕く」ことについては、講師と発表者のやりとりを客観的に見ることによって、具体的に学ぶことができた。 ○たくさん仲間が共に学び頑張っていることを実感できる貴重な機会だった。取組の発表や、ワールドカフェで仲間の発表を聞いて、勇気づけられたり、恥ずかしくないようにしたいという意欲がわいた。 ○自分と同じような手法を使っても、その園によって反省点は様々である。そこを一つ一つ振り返りながら改善をし積み重ねていくしかないのだと思い大分気持ち楽になった。自分の良さも認めながら頑張りたい。 ○協議の進行をすることが精いっぱいだった時期から少し慣れて、参加者の学びが深まるためにはどうしたら良いのかと考える様になった。
* 本日の研修を今後の活動にどのように生かそうと思うか。	○各園で、園の状況や課題に応じた進行・運営の仕方を報告し合ったことがとても参考になった。今後も他園の研修から学ぶ機会を大切にすり取り入れていきたい。 ○園内研修の活性化には保育者間の連携が大切であることを実感した。後輩の育成も視野に入れ、日頃から意識的にアドバイスやサポートをしていきたい。 ○自園を振り返り一つの組織として見直した。ファシリテーターとしての役割やそれぞれの職員の役割を明確にし協力を得ながら保育の資質向上を目指したい。

3. 保育士・幼稚園教員ミドルリーダーフォローアップ研修

○研修のねらいや背景

高知県教育委員会では、平成24年度より今後の保育・教育の質の向上を図っていくためには、これまで取り組んでいる園内研修・ブロック別研修に加え、それぞれの園において研修企画や運営を担う中核者となる人材の育成を合わせて行うことが、よりよい施策を推進できると考えミドルリーダーの育成に取り組んでいる。ただ、理論だけでは、実践には結びつかない面もあることから、教育センターにおける基本研修を終えたミドルリーダーを対象に、実践の場での研修を重ね、継続して資質向上や活用を図る必要があると考えられてきた。そのため、本年度より県内3会場において、2年間のミドル研修を終えた受講者を対象に、さらに研修の在り方や手法についての研修を深めることを目的として取り組まれるものである。

なお、本開発プログラムについては、主として園内研修の手法に関するプログラムの開発であり、そのねらいについては、改めて研修プログラムを記す際に再度示すこととする。

○対象、人数、期間、会場、日程、講師

対象（人数）：ミドル研修修了者（H25年度ミドル研修2年次受講者）22名

期間：東部、中部、西部いずれも各1日

会場及び日程：平成27年1月9日（金）四万十町役場 東庁舎 多目的大ホール

平成27年2月9日（月）高知県教育センター 分館

平成27年2月10日（火）奈半利町民会館

時間はいずれも9：30～16：30

講師：大妻女子大学 教授 岡 健

○各研修項目の配置の考え方

ミドル研修修了者は、各ブロックで行われるブロック別研修会（公開保育）でのグループ協議等で、ミドルリーダー1年次・2年次の受講者のサポートを行うこととなっている。そこには、地域におけるミドルリーダーによる各園の研修支援が充実することで、日々の保育実践が工場するとともに、保育者としての資質・専門性が向上することを期待されているものである。

ただ、一方ではしばしば本報告書の中でも述べてきたように、園内研修を具体的に推進する（ファシリテーションする）ために必要な具体的知識やスキルは、経験を積み重ねることと、実際にファシリテーションを実施している者の力を借りながら振り返り、向上していくことが非常に重要になる。

このような認識から、高知県では本開発プログラムの他にブロック別情報交換会も組織されている。そこで本プログラムの研修項目の配置の考え方としては、修了しほぼ1年経つ中で、さまざまに抱えた課題を可視化し、その課題にむきあうための方法を、ワークを通しながら行うことと、2年間では時間や経験の関係から十分に扱えない「教材解釈論・環境構成論」に関する研修のあり方を取り扱い配置することとしている。

○各研修項目の内容、実施形態（講義・演習・協議等）、時間数、使用教材、進め方

実施日	1月9日、2月9日、2月10日 9:30-12:00	時間数	150分
研修項目	講義及び演習「ミドルリーダーとして求められること ～1年間の振り返りを通して～」		
目的	<p>これまでに在籍園の実態に合わせ実施してきた園内研修の成果や課題についての報告を、ワークを通して共有するとともに、2年間のミドル研修を終え、さらに課題になっていることを掘り起こし、その解決について実際に既に学んだファシリテーション技法を応用しその知識や技能に関する理解を深める。具体的にはフレームワークとしてはランキングの応用。拡散-収束のプロセスの理解。軸を立て、整理すること等について、具体的に抱えている課題を考える中で学ぶ。</p>		

内容	形態	進め方	教材
<p>1. 演習</p> <p>○ミドル研修を修了してこの1年の園内研修の取り組みを振り返る</p> <p>①課題の明確化(改善されていることは何かの確認も同時に)</p> <p>②対応方法についてのこの2点はいずれもワークを実施しながら行う。</p>	グループ	<p>◆振り返りの手続きをしかけとしてつくり経験する。</p> <p>①課題の見える化においては、これまでの手法の確認が中心となる。</p> <p>②研修において課題が課題となるためには、取り組む人の取り組む必然性をどうつくるか、を同時に考えないわけにはいかない。誰に聞くのか。どう聞くのか。その必然性をどう探り当てるのか。等々について、現状を確認しながら、しかけとして学んできたものの応用(例えばランキングについて)や、足場づくりの手法(リソースをどう増やすか、それを定着するか、等々について具体的に課題にあげられたものに依じて、その場で明らかにしつつ、解題を行う。</p> <p>③園内の同僚に対して、研修に取り組むモチベーションをどうあげるか、を考えるためには、語る当事者にどうできるか、という問題であることが多い。そのため、合意形成をどのようにもっていくか、についてのかかわり方の確認やその代替案(ワーディング)等について解題を行う。</p>	<p>○準備物:模造紙(グループに1枚)、</p> <p>○付箋紙(75×50)2色を1人あたり各色10枚程度</p>

実施日	1月9日、2月9日、2月10日 13:00-16:00	時間数	180分
研修項目	講義及び演習「子ども理解の次に求められること～環境構成論/教材解釈論の領域～」		
目的	<p>2年間のミドル研修で学んできたミーティングファシリテーション領域ならびに子ども理解領域に関する研修手法に加え、教材解釈論、環境構成論領域の研修課題ならびにその方法について学ぶ。</p>		

内容	形態	進め方	教材
----	----	-----	----

<p>1. 講義</p> <p>○保育において「教材」をどう捉えるか</p>	<p>集合</p>	<p>◆小学校以降のいわゆる教科指導(教授論)における「教材」概念について理解する。</p> <p>①学生のレポートの問題性がどこにあるか、を考える。(責任実習で子どもに提示した「じゃんけん列車」という鬼遊びで、じゃんけんに負けるからやりたくないというルールを守らない子どもを巡るレポート)⇒その子の問題ではなく、その子にその鬼遊びを提示してしまっていることの問題であること。つまり、遊びや素材等には構造があることについて解説する。</p> <p>②教授論における「教材」概念を保育でどう考えればよいのか(援助論において「教材」をどう捉えるか)について伝える。</p> <p>③ECERS等の保育環境の質尺度について伝える</p> <p>◆保育において教材解釈「論」や環境構成「論」がなぜ大事なのかについて講義する</p>	<p>○参考資料</p> <p>心理科学研究会、遊びの発達心理学、萌文社、1991</p> <p>岡 健、「子ども文化研究」における遊び(遊びの素材)の「解釈論」あるいは「構造解釈」研究の可能性、『別冊 子どもの文化』所収、2000</p> <p>埋橋玲子訳、保育環境評価スケール、法律文化社、2008</p>
<p>2. 演習</p> <p>在籍園にある積み木とブロックの検証</p>		<p>◆宿題として持ってきている各研修者の在籍園における積み木とブロックの写真を年齢ごとに見ていき、そこに教材論としての論理性のみならず、発達論としての論理性もはなはだ危いものになっていることに気づく(グループワークにて)</p>	

○実施上の留意事項

どのような課題になるのかは事前に把握しにくいという問題を指摘せざるを得ないだろう(何が問題であるかがわかっているならば、むしろ対応可能な状況はそれ以前に作り出せる問い意味で)。

とすると、どうしてもその場での対応になり、必要性の一方で一般化したプログラムにはなりにくい側面がフォローアップ研修の場合にはある点は指摘しておく必要はあろう。

○研修実施上の課題

上記の問題として、講師の担い手の問題はあるだろう。

○研修の評価結果

平成26年度ミドルリーダーフォローアップ研修会(全体)		
※研修を充実させるための参考にします。(4大変良い 3良い 2やや不十分 1不十分)		
	内 容	平均
1. 研修内容	・新しい気付きや情報を得ることができたか。	3.82
	・保育実践に生かせる内容だったか。	3.91
2. 参加して	・研修内容に満足できたか。	3.81 (無回答1)
	・意欲的に研修に取り組めたか。	3.58 (無回答1)
	・自分の課題としてとらえられたか。	3.81 (無回答1)
参加者22人(対象者31名)		

3. 研修の内容から学んだことや実践に生かしたいと思ったことについてお聞かせください。

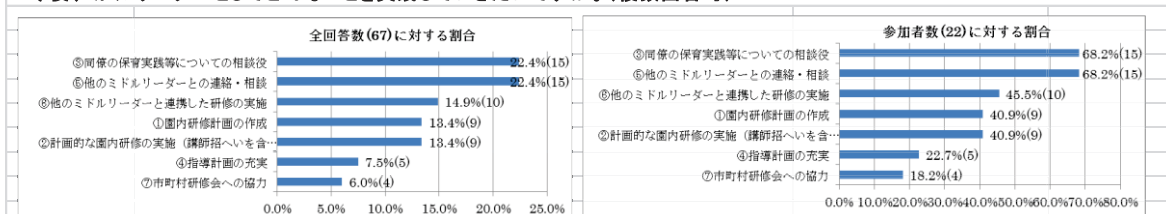
<p>①《講義・演習》ミドルリーダーとして求められること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間の振り返りを通して改めてミドルリーダーとしての責任やアイデアを考える機会となった。 ・遊びに必要な保育者の知識をより増やせるように、相手に気付くように、一緒に保育を考えていけるようなスタンスが取れるよう努力していきたい。 ・協議を深めていくための見極めがまだまだ難しい。園内での話し合いや研修を通して、自分なりの視点をもって取り組んでいきたい。 ・園内研修でもっとそれぞれの先生の課題や保育に向けて話し合いが深まるように仕掛けていきたい。 ・他園の園内研修の取り組み方や進め方を聞かせてもらい、とても参考になった。 ・砕いたりずらしたり、道筋をもって進めていくことを実際の話し合いを通して感じることができた。また、ただ話を聞くだけでなく、記録(書くこと)で共有していくことの大切さを経験できた。 ・学び続けること、燃え尽きないで続けることの大切さとともに、自分の果たす役割に気負わず取り組んでいけそうだ。みんなで合意形成し、一つ一つのことを考え取り組んでいきたい。 ・この1, 2, 3月で園内の活動を進めていく計画が自分なりにできた。仲間を巻き込む、きっかけ作りを頑張っていこうと思う気持ちになれた。
<p>②《講義・演習》子ども理解の次に求められること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教材研等を進めながら、より理解できるよう仲間を作りながら保育をしていきたい。知らないことが多すぎるので、共有し学べる場を作っていきたい。 ・子どもを見る目、環境構成やしようとしていることの意味等、自分の中で具体的にはっきりと言えるものをもてるよう、日々保育を振り返り一つでも生かせることを増やしていきたい。 ・教材研究の大切さを改めて思った。積み木、ブロックの写真を撮りながら、同じものが各年齢にある等、量・数など考えさせられた。各組任せになっているところがあるので、園全体で考えていく必要がある。 ・鬼ごっこや砂遊び(片付け)など具体的な話が聞けて、大変勉強になった。写真も他園の例を見せてもらい参考になった。吹き出しもやってみたい。 ・自分のこれまでの対応をとっても反省した。「子どもの見方」の意味がやっと少し理解できるようになった気がする。 ・意図のある環境構成の大切さを改めて実感した。園でおもちゃの配置の揺り動かしや見直しをしながら保育をしているが、果たしてそれが本当に子どもの姿に合っていたのかの検証までは至っていないと思うので、確かめ合っていきたい。 ・環境づくりの奥深さを痛感した。年齢ごとの発達が分かっているようで低年齢の理解ができていないことに気付いた。学習し続けることの大切さをみんなに広めたい。

4. ミドル研修後、ミドルリーダーとして園内研修等において活動することができましたか。

①できた	1人	4.50%
②どちらかと言えばできた	13人	59.10%
③どちらかと言えばできなかった	8人	36.40%
④できなかった	0人	0%

<p>①の理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究保育後の協議、園の子ども達をどのように育てたいかの共通理解ができた。
<p>②の理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若い先生に進行などやってもらったのは良かったが、どこまでアドバイスしたらいいか迷った。 ・計画や進行など、自分なりに進めることができた。また、公開保育の前には、担任の悩みや子どもについて話し合えた。 ・公開保育の時や職員での話し合いなど、園にいるミドル1年次の先生と一緒に内容を考え、進行することができた。 ・研修等では中心となり、みんなと一緒に頑張れるよう、協力し合えるような案を提案し、積極的に行動することができた。 ・ブロック研修を受けて、一年間を通して計画的な園内研修ができた。 ・園でいろいろな課題にぶつかった時に、その都度話し合う機会を作った。 ・研修の計画や実施についてはできたと思うが、研修の中身については課題(研修を深め、保育に生かすこと)が残った。 ・園内研修に他園の先生方にも参加していただき、交流を深め、よい研修ができた。
<p>③の理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーとしての発言は難しい。 ・園内研修を定期的に行うことができていない。また、反省会の内容を充実させることができていない。 ・昨年度の園では、何とか園内研修にも取り組もうとしたが、今年度は、新しい園でのやり方や仕事の内容など慣れるのに精一杯となった。 ・自分としてはもっと主体的に動かないといけないと考えてはいたが、日々の保育に追われ全体を動かしていくのが難しく、思いを充分に伝えきれていない。

5. 今後、ミドルリーダーとしてどんなことを実践していきたいですか。(複数回答可)



<p>【その他】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児理解を深めるために経験を積んでいきたい。 ・同じ園でミドル受講者が育っているので、助け合っていきたい。 ・園の研修内容を深めていきたい。
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6.今後、ミドルリーダーの資質・専門性の向上のために、必要だと思われることは何ですか。	
<ul style="list-style-type: none"> ・岡先生の話聞いて知識を深め、園全体へ知らせていくこと。 ・幼児理解や教材について学ぶこと。 ・研修会などに参加し、自分自身の資質向上を図ること。 ・実践する場を増やし、経験を積むこと。 ・ミドルリーダーを増やしていくこと。後輩の育成。 ・他の市町村の研修にも積極的に参加し、交流や研修を深める。 	

Ⅲ 連携による研修についての考察

(1) 連携による利点

保育の質の向上が強く言われ、園内研修の重要性が言われている一方で、高知県のように長期間とりくむところ皆無である（実際、来年度から高知県はミドルリーダーフォローアップをさらに充実させ、発展コースと基本コースの二本立てになる）。この発想の背後には、ミドルを育て、中長期のビジョンとして管理職の質の向上をも見通しているからだと思われる。

このように取り組めるところが少ないということは、逆に言えば、こうした取り組みを続ける価値が非常にあるであろうし、少なくとも保育分野の施策については常にいち早く取り組み続けている高知県の場合、この事業は続く可能性が高いと思われる。

(2) 今後の課題

むしろ課題として強く上げられるのは、OFF-JT を担える人材の育成が追いついていない、という点であろう。非常に似たような観点から保育の質向上のためのファシリテーター養成に対し、(財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構が保育コーディネーター養成としてはじめてはいる。

しかし、それを担っているのも実際には非常に限られた人材になっているのもまた事実である。こうした開発プログラムの事業系は、できるだけ汎用性の高い形で、こうした人材を育てることに他ならない。しかし一方では、ファシリテーターの技能については、OFF-JT といえども、実際にファシリテーションを受けなければ身につくことは難しい。

その意味からも、映像教材は一定程度有効とも思われたが、ファシリテーション技能の情報を抜き出すことがやはり難しく、今のところ断念せざるを得ない状況であった。

ただ、今回資料として集めたものでさらに試行錯誤をしていきたいと思っている。

☆キーワード

園内研修 ミドルリーダー ファシリテーター ファシリテーション ワークショップ
子ども理解 同僚性 保育

☆人数規模・・・D.51名以上

☆研修日数（回数）・・・2年間ではD.11日以上、1年次と2年次を分ければC.4～10日になる
（ただ、このプログラムはそもそも2年ある）。またミドルフォローアップについては、としての受講でいえば、A.1日ということになる。

【問い合わせ先】 担当者氏名 岡 健 大妻女子大学家政学部児童学科

電話 03-5275-5945 E-mail ken.oka@otsuma.ac.jp

平成26年度保育士・幼稚園教員 ミドル研修1年次アンケート調査結果 まとめ

高知県教育センター

1 調査目的

保育士・幼稚園教員ミドル研修1年次における受講者の成果や課題等について、アンケート調査の分析を通して把握するとともに、今後の研修に生かし、よりよいミドル研修を目指す。

2 調査対象

平成26年度保育士・幼稚園教員ミドル研修1年次受講者及び所属長、同僚職員並びに市町村行政担当者

3 回収数

受講者(33名)、所属長(32名)、
同僚(61名 内、10年以下23名)、21市町村

4. 調査結果 (1)行政担当者用アンケート調査結果

①ミドルリーダーの選考方法について

	H25	H26
◆所属長会で決めた	42.1%(8市町村)	47.6%(10市町村)
【主な理由】	・各園長の意見や推薦に基づき決定した方がよいと考えたため。	・行政では保育士の状況が分かりづらいため。
【主な観点】	・資質、経験年数	・育成したい人材、次期管理職候補

	H25	H26
◆市町村単独で決めた	31.6%(6市町村)	19.0%(4市町)
【主な理由】	・他の研修と重ならないようにするため。 ・所属長会で決まらなかったため。	・現状での適任者を客観的に決定するため。 ・町内の保育所が1つであるため。
【主な観点】	・次期管理職候補	・次期管理職候補

4. 調査結果 (1)行政担当者用アンケート調査結果

②受講者の在籍園への支援について (複数回答)

	H25	H26
◆支援を行った	68.4%(13市町村)	61.9%(13市町村)
【内容】		
・代替保育士等の支援	36.8%(7市町村)	29.0%(6市町村)
・所属長の相談に応じる	10.5%(2市町)	19.0%(4市町)
・園の研修会への参加	10.5%(2市町)	24.0%(5市町村)
・園に助言	10.5%(2市町)	0%

	H25	H26
◆支援を行わなかった	31.6%(6市町村)	38.1%(8市町村)
【主な理由】	・協力要請がない。	・協力要請がない。 ・支援等は行わなかったが、相談体制は常にとっている。

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

①受講者に対しての支援について

		H25	H26
【所長・園長の回答結果】	◆支援を行った・どちらかといえば行った	100%	100%
【受講者の回答結果】	支援を受けた・どちらかといえば受けた	100%	97%

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

②ミドルリーダーを育成するうえで困ったことや課題について【所長・園長の回答結果】

	H25	H26
困ったことや課題があった	36%(9名)	31%(10名)
【課題の主な内容】	人や時間の確保(4名) 不安な受講者への対応(3名)	人や時間の確保(4名) 自分自身の指導力不足(3名)

4. 調査結果 (1)行政担当者用アンケート調査結果

③ミドルリーダーに期待する役割について (複数回答)

	H25	H26
◆在籍園における研修支援の中核者としての役割	89.5%(17市町村)	76.2%(16市町村)
◆市町村における研修等の中核者としての役割	57.9%(11市町村)	57.1%(12市町村)
◆他園への研修支援者としての役割	36.8%(7市町)	14.3%(3市町)

4. 調査結果 (1)行政担当者用アンケート調査結果

④ミドルリーダーの育成を目標とした本事業の評価について

	H25	H26
◆評価できる	47.4%(9市町村)	57.1%(12市町村)
◆どちらかといえば評価できる	47.4%(9市町村)	38.1%(8市町村)
【主な理由】	・本人の意欲、リーダー的意識の向上が見られた。 ・他の保育士の資質向上につながった。	・町独自で人材を育てる研修はなかなか難しいので、助かる。他市町村との交流も貴重な機会である。 ・園全体のスキルアップが図れている。

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

②ミドルリーダーとして困ったことや課題について
【受講者の回答結果】

	H25	H26
【課題の主な内容】	・研修で学んだことが 十分発揮できなかった 65.4% (17名)	・研修で学んだことが 十分発揮できなかった 73% (24名)
	・園内研修の手法が 難しかった 46.2% (12名)	・園内研修の手法が 難しかった 58% (19名)

9

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

③ミドルリーダーからの研修の報告について

報告を受けた

回答者	H25	H26
所長・園長	100% (25名)	100% (32名)
同僚のうち 経験年数11年以上	87.5% (28名)	94.7% (36名)
同僚のうち 経験年数10年以下	100% (16名)	91.3% (21名)

10

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

③ミドルリーダーからの研修の報告について

【受講者が回答した主な報告の仕方】

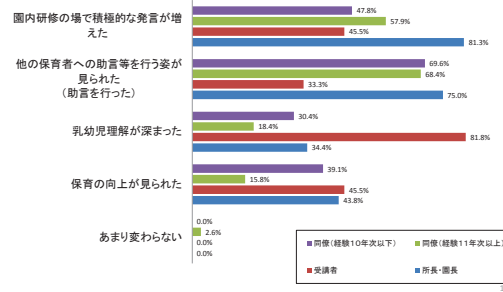
	H25	H26
・職員会や園内研修で 報告した	88.5%(23名)	84.9%(28名)
・研修内容に関わって、 演習等を実際に行った	53.8%(14名)	45.5%(15名)
・研修資料を回覧した	34.6%(9名)	12.1%(4名)

11

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

④ミドルリーダーの変容について

ミドルリーダー自身が、積極的な発言や助言等を行う姿がみられるなど専門性や資質の向上がみられる。

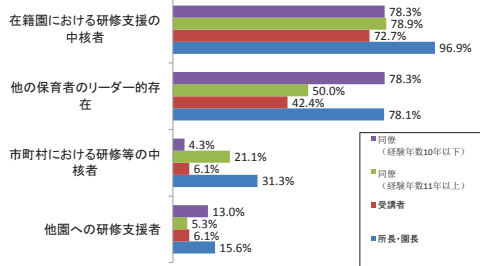


12

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

⑤ミドルリーダーに対する今後の期待について(複数回答)

受講者本人だけでなく、所長・園長、同僚とともに在籍園における研修支援の中核者としての期待が大きい。

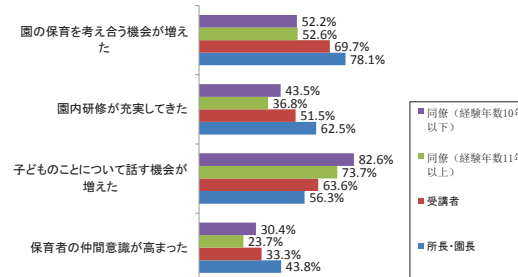


13

4. 調査結果 (2)受講者・所属園用アンケート調査結果

⑥園全体の変容について(複数回答)

園内研修が充実し、保育について考えたり子どものことについて話す機会が増えるなど組織力の向上がみられる。



14

平成26年度保育士・幼稚園教員
ミドル研修2年次アンケート調査結果
まとめ

1 調査目的

保育士・幼稚園教員ミドル研修2年次における受講者の成果や課題等について、アンケート調査の分析を通して把握するとともに、今後の研修に生かし、よりよいミドル研修を目指す。

2 調査対象

平成26年度保育士・幼稚園教員ミドル研修2年次受講者及び所属長、同僚職員並びに市町村行政担当者

3 回収数

受講者(25名)、所属長(25名)、
同僚(47名 内、10年以下19名)、20市町村(100%)

4. 調査結果 (1) 受講者・所属園用アンケート調査結果

① 園内研修計画書について

[所属長・園長の回答結果]

◆話し合う場を設定した	88.0%(22名)
[設定の場]	
・職員会・園内研修会など全体の会	52.0%(13名)
・企画会など一部の職員の会	36.0%(9名)
◆設定しなかった	12.0%(3名)
[主な理由]	
・設定時間が難しかったため。	

4. 調査結果 (1) 受講者・所属園用アンケート調査結果

① 園内研修計画書について

[受講者の回答結果]

◆どちらかといえば活用できた	48%(12名)
◆活用できた	40.0%(10名)
[活用方法](複数回答)	
・園内研修を振り返り、次の研修につなげる	52.0%(13名)
・職員間での共通理解を図る	48.0%(12名)
・園内研修で進捗状況を把握する	32.0%(8名)
・1年間の園内研修を振り返り、次年度につなげる	12.0%(3名)

4. 調査結果 (1) 受講者・所属園用アンケート調査結果

② 園内研修について [所属長・園長の回答結果]

[回数]	
5~9回	52.0%(13名)
3,4回	24.0%(6名)
10回以上	16.0%(4名)
1,2回	4.0%(1名)
無回答	4.0%(1名)
[内容](複数回答)	
公開保育	88.0%(22名)
公開保育の事後研	68.0%(17名)
事例研	52.0%(13名)
指導案検討	40.0%(10名)
公開保育の事前研	28.0%(7名)

4. 調査結果 (1) 受講者・所属園用アンケート調査結果

③ ミドルリーダーの変化について (複数回答)

ミドル1年次に身に付いた専門性に加え、さらにミドル2年次の終了時には、**手法の習得だけでなく、園全体のことに目を向けるなどの資質の向上**もみられる。

回答者	所属長・園長	受講者	同僚のうち 経験年数 11年以上	同僚のうち 経験年数 10年以下
園内全体のことに目を向けるようになった	60.0%	60.0%	75.0%	68.4%
内容に合わせて様々な手法を使う等、運営の工夫をするようになった	48.0%	48.0%	71.4%	52.6%
他の保育者への助言等を行うようになった	64.0%	36.0%	64.3%	63.2%
乳幼児理解が深まった	32.0%	52.0%	25.0%	26.3%
保育の向上が図られた	48.0%	20.0%	46.4%	42.1%
あまり変わらない	4.0%	4.0%	0%	0%

4. 調査結果 (1) 受講者・所属園用アンケート調査結果

④ ミドルリーダーに期待する今後の役割について (複数回答)

ミドル2年次終了時には、在籍園における研修支援の中核者だけでなく、さらに、**市町村における研修等の中核者としての役割**も期待されている。

回答者	所属長・園長	受講者	同僚のうち 経験年数 11年以上	同僚のうち 経験年数 10年以下
在籍園における研修支援の中核者	88.0% (80.0%)	92.0% (76.9%)	82.1% (78.1%)	78.9% (68.8%)
他の保育者のリーダー的存在	64.0% (84.0%)	24.0% (34.6%)	67.9% (62.5%)	89.5% (82.5%)
市町村における研修等の中核者	36.0% (32.0%)	4.0% (0%)	28.6% (18.8%)	21.1% (12.5%)
他園への研修支援者	12.0% (20.0%)	16.0% (11.5%)	7.1% (6.3%)	5.3% (12.5%)

※下段の()はH25年度アンケート結果

4. 調査結果 (1) 受講者・所属園用アンケート調査結果

⑤ 園の変化について (複数回答)

ミドル2年次終了時には、受講者本人だけでなく、同僚も園内研修が充実するなど、さらなる**園の変化**を感じている。

回答者	所属長・園長	受講者	同僚のうち 経験年数 11年以上	同僚のうち 経験年数 10年以下
園の保育を考え合う機会が増えた	76.0% (76.0%)	68.0% (42.3%)	64.3% (65.6%)	73.7% (68.8%)
子どものことについて話す機会が増えた	80.0% (68.0%)	88.0% (65.4%)	64.3% (75.0%)	78.9% (87.5%)
園内研修が充実してきた	60.0% (64.0%)	52.0% (26.9%)	67.9% (34.4%)	73.7% (43.8%)
保育者の仲間意識が高まった	24.0% (56.0%)	28.0% (34.6%)	42.9% (25.0%)	36.8% (31.3%)
あまり変化がみられない	4% (0%)	0% (0%)	0% (0%)	0% (0%)

※下段の()はH25年度アンケート結果