

幼稚園等研修の在り方についての一考察

一省察を通して保育実践力の向上を図る教員の育成を目指して一

研修課 主任指導主事 西蔭 説子

【要旨】 和歌山県教育委員会が実施する幼稚園等新規採用教員研修は、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させることを目的としている。また、幼稚園等中堅教諭等資質向上研修は、個々の能力、適性に応じて、必要な事項に関する研修を実施し、その職責を遂行する上で必要とされる資質の向上を図ることを目的としている。これら研修の受講者が、それぞれのキャリア段階において求められる資質・能力に照らし合わせて、自身の保育を省察し、保育実践力の向上を図る研修の在り方について考察する。

【キーワード】 幼稚園等研修，新規採用教員研修，中堅教諭等資質向上研修，保育実践，省察，ミドルリーダー，資質・能力

1 はじめに

(1) 今、求められる資質・能力

令和3年1月，中央教育審議会答申「『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～」では，「急激に変化する時代の中で，我が国の学校教育には，一人一人の児童生徒が，自分のよさや可能性を認識するとともに，あらゆる他者を価値のある存在として尊重し，多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え，豊かな人生を切り拓き，持続可能な社会の創り手となることができるよう，その資質・能力を育成することが求められている。」(※1)と述べている。

同答申では，この資質・能力について，次世代を切り拓く子供たちに求められるものとして，文章の意味を正確に理解する読解力，教科等固有の見方・考え方を働かせて自分の頭で考えて表現する力，対話や協働を通じて知識やアイデアを共有し新しい解や納得解を生み出す力などが挙げられている。

また，どのような時代であっても変わらず重要であるものとして，豊かな情操や規範意識，自他の生命の尊重，自己肯定感・自己有用感，他者への思いやり，対面でのコミュニケーションを通じて人間関係を築く力，困難を乗り越え，ものごとを成し遂げる力，公共

の精神の育成等を図るとともに，子供の頃から各教育段階に応じた体力の向上，健康の確保を図ることなどが挙げられている。

国際的な動向を見ると，持続可能な開発目標(SDGs)(注1)などを踏まえ，地域や地球規模の諸課題について，子供一人一人が自らの課題として考え，持続可能な社会づくりにつなげていく力や子供たちがウェルビーイング(Well-being)(注2)を実現していくために自ら主体的に目標を設定し，振り返りながら，責任ある行動がとれる力を身に付けることの重要性が指摘されている。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により先行きが不透明となっている現在，様々な事象から解決すべき課題を見だし，主体的に考え，多様な立場の者が協働的に議論し，納得解を生み出すことなど，まさに新学習指導要領で育成を目指す資質・能力が強く求められていると言える。

(2) 幼児教育の質の向上

幼児教育は生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要な役割を担っており，幼稚園教育要領等に基づき，各園の創意工夫を生かした質の高い教育の実践が求められている。

平成29年12月8日閣議決定された「新しい経済政策パッケージについて」では，幼児教育・保育は，知識，IQなどの認知能力だけ

ではなく、根気強さ、注意深さ、意欲などの非認知能力の育成においても重要な役割を果たしていること、今、社会において求められるコミュニケーション能力や問題解決能力を身に付けるためにも幼児期の教育が特に重要であることが示されている。

幼稚園等における教育においては、幼児の自発的な活動としての「遊び」が発達の基礎を培う重要な学習であるとして、「環境を通して行う教育」を基本としている。

幼稚園教育要領では、「教師は、幼児の主體的な活動が確保されるよう幼児一人一人の行動の理解と予想に基づき、計画的に環境を構成しなければならない。」(※2)としており、幼児一人一人の発達を見通し、必要な体験ができるように環境を構成し、さらには、幼児の活動の展開に伴って環境を再構成していくなど、幼稚園等教員には、保育に特有の資質・能力が求められる。また、近年では障害のある幼児や外国人幼児等といった特別な配慮を必要とする幼児への対応など、多様化・複雑化した課題にも直面している。

令和2年5月、幼児教育の実践の質向上に関する検討会中間報告「幼児教育の質の向上について」では、研修の充実等による教員の資質向上について次のように記している。その一部を記す。

- ・ 研修と通常の保育活動、園内研修と園外研修、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づけを構造化し、効果的な研修を行うこと
- ・ 短時間であっても、日々の保育を振り返り、教育課程の改善・充実に向けた園全体でのカリキュラム・マネジメントの実施につなげられるよう、教職員間で意見交換等を行うこと
- ・ 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

2 幼稚園等教員に求められる資質・能力

平成9年7月、教育職員養成審議会による「教員に求められる資質能力」に関する第1次答申「新たな時代に向けた教員養成の改善

方策について」では、「教員に求められる資質能力」を「いつの時代にも求められる資質能力」と「今後特に求められる資質能力」の2つに分けて示し、そのうちの「いつの時代にも求められる資質能力」としては、

- ① 教育者としての使命感
- ② 人間の成長・発達についての深い理解
- ③ 幼児・児童・生徒に対する教育的愛情
- ④ 教科等に関する専門的知識
- ⑤ 広く豊かな教養

を挙げ、これらを基盤とした実践的指導力等を求めている。

また、「今後特に求められる資質能力」としては、

- ① 地球的視野に立って行動するための資質能力
- ② 変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力
- ③ 教員の職務から必然的に求められる資質能力

を挙げている。

さらに、平成14年、幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書「幼稚園教員の資質向上について―自ら学ぶ幼稚園教員のために」には、幼稚園等教員に求められる専門性として次の8項目が挙げられている。

- 幼児理解・総合的に指導する力
- 具体的に保育を構想する力、実践力
- 得意分野の育成、教員集団の一員としての協働性
- 特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力
- 小学校や保育所との連携を推進する力
- 保護者及び地域社会との関係を構築する力
- 園長など管理職が発揮するリーダーシップ
- 人権に対する理解

平成27年、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～」(以下、平成27年答申と略記)には、これまで教員として不易とされてきた資質能力に加え、次の資質能力の必要性を述べている。

- 自律的に学ぶ姿勢を持ち、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

- 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つけ構造化する力
- 「チーム学校」の考えの下で、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力

以上のように、幼稚園等教員には多様な専門性が求められていることを踏まえると、これからの時代に必要な資質・能力を明らかにした上で、養成段階から現職段階への一貫した理念に基づき、その資質・能力の向上を長期的かつ総合的に図る必要がある(図1)。

平成28年11月の教育公務員特例法等の一部を改正する法律において、教員育成指標の作成が義務づけられたのも同様の背景がある。

3 本県の教員の学びを支える指標

本県では、平成28年11月の教育公務員特例法等の一部を改正する法律に伴い、養成、採用、研修を通して教員の主体的な「学び」を積極的に進めるため、教員育成協議会を設置するとともに「校長及び教員としての資質の

向上に関する指標」(以下、指標と略記)を策定した。

指標には、本県の目指す教員育成として、次のような「学び続ける教員像」を掲げている。

- 若手教員の力量向上のための校(園)内研修のしくみをつくり、自らも学び続けながら学校(園)全体の教育力を高めようとする教員
- 同僚性・協働性を基盤とし、しなやかで創造的な「チーム学校(園)」をつくらうとする教員

学び、成長し続ける教員の育成を目指し、指標は、平成27年答申では「教員の経験や能力、適性、学校種等を考慮しつつ、各地域の実情に応じて、例えば、初任段階、中堅、ベテラン、管理職や専門職段階など、ある程度の段階に分けて策定されることが必要である」(※3)とされ、指標を基に体系的な教員の研修計画の策定へとつなげることをねらいとしている。

幼稚園等についても、「授業」を「保育」、「児童生徒」を「幼児」に読み替え、活用している。「教員としての資質の向上に関する指標」(注4)に示している資質・能力は、次のとお

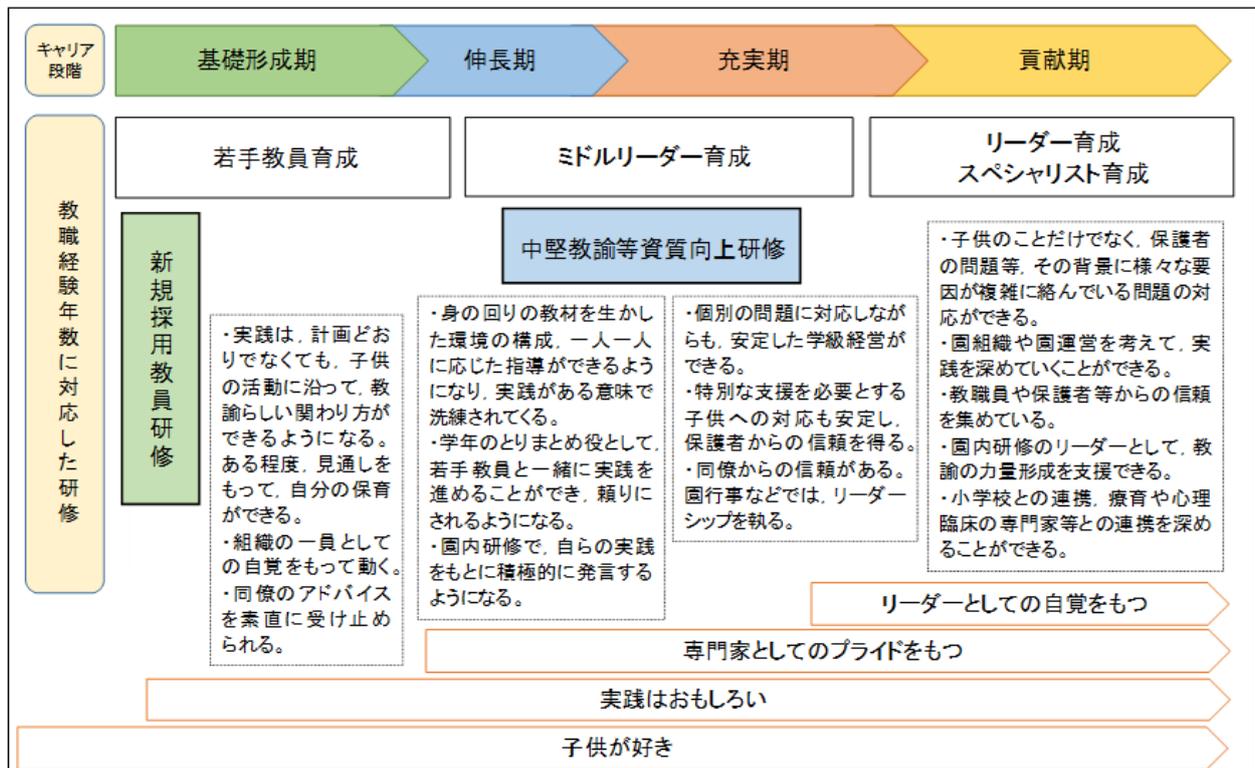


図1 幼稚園等教員としての成長過程(注3)

りである。

【授業（保育）実践力：J】

- ・授業（保育）構想能力
- ・指導技能
- ・省察

【生徒指導力：S】

- ・個に対する指導・支援
- ・集団に対する指導・支援
- ・社会的なリテラシーの育成

【マネジメント力：M】

- ・学級経営能力
- ・学校組織の一員としての取組
- ・保護者・地域・外部機関との連携
- ・危機管理能力
- ・省察力（自己実現）

指標は、個々の教員がそれぞれのキャリア段階において、どのような力が求められているのかを確認し、学びの道しるべとして活用されるよう、研修等において周知している。個人のみならず、園内研修においても積極的に活用し、キャリア段階の異なる教員が意見交流を行うことで、それぞれの視野が広がることを期待している。

4 保育者としての専門性を高めるために

幼稚園等教員には、他の教員と協働しながら省察を通して保育実践力の向上を図り、保育者としての専門性を高めていくことが求められている。そのためには、自らのキャリア段階に応じた研修等を通して、理論と実践を往還しながら学び続けていく必要がある。

（1）記録を通して気付く

幼児期は、遊び込むことが学びにつながる。子供が主体的に遊ぶ姿を大切にしながら、遊びを通して子供自身に学びが得られるように援助するためには、保育者の教育的意図を環境の構成に込めて、そこで遊びだす子供の姿を丁寧に捉えることが重要である。

田代（2019）は、遊びを援助するために、次の4つの循環（①→②→③→④→①）（図2）で考えることが大切だと述べている。

その循環の中でも、「①実態の把握」として、保育者が子供一人一人の思いや姿を捉えることを援助の基点とし、翌日の姿を予想し

つつ、記録に残しながら、次の援助の方針を立てる。

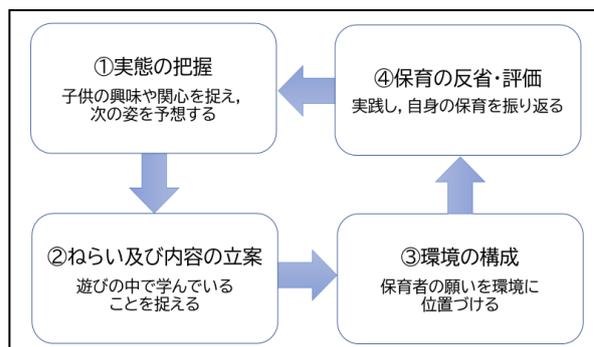


図2 遊びを援助するための4つの循環（注5）

保育の記録の意義と生かし方について、桶田（2021）は、次の5点を挙げている（※4）。

- ① 幼児理解を深めるため
- ② 幼児理解を基に次の保育を構想するため
- ③ 教師と幼児との関係を省察し、教師自身の幼児の見方を振り返るため
- ④ 他の教師と情報を共有し、自分の保育を見直すため
- ⑤ 幼児の学びの軌跡を残し、保護者との連携に生かすため

倉橋（2008）は、「子どもは心もちに生きている。その心もちを汲んでくれる人、その心もちに触れてくれる人だけが、子どもにとって、有り難い人、うれしい人である」（※5）と記している。また、秋田（2019）は、「子どもたちの心もちは短いものであるからこそ、心にとどめ記憶にとどめる行為として記録を通して自分のテンポで振り返る、記録のなかの子どもたちと自らが対話することが学びになる」（※6）と述べている。子供の心もちを受け止めようとするのが保育者の専門性の原点と言える。

幼稚園等教員が自身の専門性を高め、資質・能力の一層の向上を図るためには、より深い幼児理解と保育の改善につなげるための記録は特に重要である。

（2）省察し学び続ける

保育者は記録を通して、担当するクラスで展開している遊び一つ一つについて、子供の育ちや自身の援助を振り返り、反省・評価しながら、翌日の保育に向けて準備を行う。ま

た、昨日の保育、先週の保育、先月の保育、年間を通しての振り返りも不可欠である。

那須（2018）は、保育者は、『保育の事後の振り返り』だけではなく、日々の保育実践のなかでその瞬間瞬間において子どもを受容し、子どもの反応を受け止めながら瞬時にその時々保育行為を決定している」（※7）と述べている。ベテラン教員が臨機応変に対応できるのも、長年にわたり培ってきた保育経験をこの瞬間瞬間の振り返りに生かし、判断し、次の行為を決定しているからだと言える。

ショーン（Schon.D.A, 2002）は、不確実性、不安定性、独自性、そして価値の葛藤という状況で実践者が対処する“技法”の中心をなすものとして、これを「行為の中の省察（reflection in action）」と呼んだ。また、反省的（省察的）実践家としての保育者は、保育実践や子供、保護者、他の教員との関係性の中で、経験的に構成されたフレーム（枠組み、ものの見方・考え方、暗黙の理論）を反省的に自覚し、適用し、修正する、つまりは学習し続ける存在であると述べている。

これまで学び、活用してきた専門的な知識や技能、その背景となる理論などについて、継続的に学びながら再検討及び更新していく必要がある。「省察し学び続ける」ということは、教員にとって必須の条件である。

（3）効力感をもつ

西山（2018）は、「効力感（注6）とは、ある行動が自分にうまくできるかという未来に対する予期の認知されたものであり、実際の行動と直接的な関連があります。効力感の高い者は、実践を活発に行い努力し、自分の能力をうまく活かすことができます。」（※8）と述べ、保育実践の原動力として効力感があると示唆している。

新規採用教員研修対象教員（以下、新任教員と表記）が日々の保育実践を省察するとき、自分の失敗や課題ばかりに捉われず、うまくいっている部分を認めることも大切である。そのためには、具体的な目標を設定し、成功体験を増やし、肯定的な自己観察を行う習慣が保育実践への意欲を高める。このような持続的な実践の活性化を図ることが、専門性の維持・向上へとつながっていくと考える。

保育者としての専門性の向上を図るには、保育者自身が「どうにかやれそうだ」という意思をもたなければ変化はあり得ない。特に、新任教員にとって、効力感は、保育実践に向かい、保育者としての成長を促進するための原動力として重要なものと言える。

（4）評価を生かす

日々の保育の振り返りこそが自己評価そのものであり、自身の保育実践の改善につながる。例えば、全ての教員が同じ評価シートを活用すれば、評価のプロセスの可視化・共有化が図られ、園全体での保育改善に取り組みやすくなる。また、「幼児の体験」と「教師の指導」といった視点を常に意識し、見取っていくことも可能となる。他にも、次のような利点がある。

- ① キャリア段階の異なる教員同士であっても、お互いの考えを伝えやすくなる
- ② 保育や評価の視点が明確になるため、教員の資質向上のみならず教育内容の質の向上につながる
- ③ 園独自の文化や方法を見いだすことができる

中堅教諭等資質向上研修対象教員（以下、中堅教員と略記）が中心となり、評価シート等を用いた共通の視点での園内研修を実施することで、若手教員や臨時職員が幼児理解について深めることのできる良い契機になる。また、ミドルリーダーとして管理職を支援、園運営に携わっていくことが求められる。近い将来、中堅教員には管理職としての活躍も期待されるため、園運営の視点は不可欠である。

岡上（2021）は、学校（園）評価の目的について次の3点を挙げている。

- ① 組織的・継続的改善
- ② 園・家庭・地域の連携協力による園づくりを進めること
- ③ 一定水準の教育の質について保証、向上を図ること

各園の実態に応じた目標の設定が重要であることは言うまでもない。教員全体が園の目標を把握し、それに向けて力を合わせることで、組織的・継続的な教育の質の向上につながる。中堅教員は、既に組織の要として活躍している場合が多いため、保護者や地

域に対しても園の目指すべき姿や園としての願いを伝えたり、管理職を補佐して具体的なイメージしやすい目標を設定したりする資質・能力を身に付けることが求められる。

(5) 協働で学び合う

ハーグリーブス (Hargreaves.A, 2015) は、専門家の資本として、「人的資本」,「社会関係資本」,「意思決定資本」の3つを挙げている。

秋田 (2019) は、このハーグリーブスの理論を基に、次のように述べている。

まず、「人的資本」としては、資質、知識、心構え (覚悟)、スキル、EQ (情動的知性) がある。次に、「社会関係資本」としては、信頼、協働、集団としての責任、相互扶助 (互惠)、専門職のネットワークがある。さらに、「意思決定資本」としては、判断、事例の経験、実践、挑戦と拡張、伸長、省察がある。これら3つの資本が一体となって循環するときに、協働し合う専門家集団が生まれると示唆している (図3)。

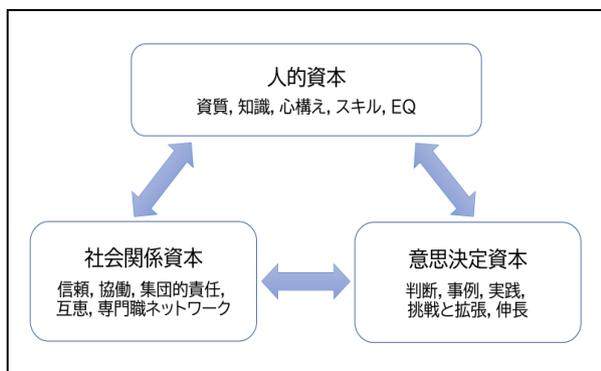


図3 専門家の資本 (注7)

また、秋田は、協働で学び合う専門家集団について、次のように述べている。

互いに協働する中で信頼や、責任感、ネットワークなどが生まれる。それは、保育の事例やエピソードを通して、自分はそこでどのような判断をしたのか、どんな思いであったのかを語るとい意思決定を学び合う機会があることで生まれる。

さらに、子供の心もちをいかに汲み取るのか、子供の心の動きや気づきをどのようにして読み取るのかという判断や意思決定の過程を共有することを通して、園の中に真の専門

的な同僚性が生まれる。保育の未来に対しての希望を共に形づくるための「意思決定資本」を豊かにすることで、園の全教職員の専門性の向上につながっていく。

子供たちをいかに育てるかにとどまらず、将来子供たちがどのような人になってほしいかという、その先の育ちへの願いを込めて語り合う教員集団になることを期待する。

5 本県の幼稚園等研修 (新規採用教員研修及び中堅教諭等資質向上研修) について

和歌山県教育委員会が実施する幼稚園等新規採用教員研修 (以下、新採研修と略記) 及び幼稚園等中堅教諭等資質向上研修 (以下、中堅研修と略記) について述べる。

(1) 実施主体等

公立幼稚園教員の採用・任命や服務監督権は市町村教育委員会にあることから、幼稚園教員の身分は当該園を設置する市町村に属し、新採研修及び中堅研修は、各市町村教育委員会において行われることになる。しかし、当分の間、教育公務員特例法附則第5条及び第6条により、都道府県教育委員会が実施の主体とされており、関係市町村教育委員会は、都道府県教育委員会が実施する幼稚園等研修に必要な協力をするものとしている。

(2) 対象

本研修の対象者は、公立幼稚園 (幼稚園型認定こども園を含む) 教員及び特別支援学校幼稚部 (以下、幼稚園等と表記) の教員である。平成4年度からは、私立幼稚園教員の希望者を含めて実施している (注8)。さらに、平成27年度からは、公立及び私立の幼保連携型認定こども園教員の希望者も受け入れている (注9)。近年では、幼保連携型認定こども園へと変わる幼稚園や保育所が増えており、今後もその傾向は続くと見られる (表1)。

表1 本県の幼稚園, 認定こども園, 保育所の設置数

	幼稚園			認定こども園			保育所		
	公立	私立	合計	公立	私立	合計	公立	私立	合計
令和3年度	36	21	57	22	52	74	95	49	144
令和2年度	36	22	58	20	48	68	104	51	155
令和元年度	39	24	63	17	41	58	110	56	166

(3) 園長等連絡協議会、ワーキング会議、運営協議会

例年4月には、新任教員及び中堅教員を配置する公立幼稚園長、研修指導員等が出席する園長等連絡協議会を行い、研修計画や研修内容等、具体的な研修の進め方について協議している。今年度は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の対応により取りやめとなったが、資料の配付とともに研修指導員への個別対応を行った。

9月には、公立・私立幼稚園代表、加えて県の幼児教育担当の実務者を委員とするワーキング会議を開催している。この会議は、幼稚園等研修をより効果的に進めるための協議を行うことを目的とし、平成24年度から実施している。研修の内容、形態、実施時期、グループ協議の在り方等について、幅広い視点からの意見を基に協議している。

年度末の2月には、幼稚園等研修の円滑かつ効果的な実施を図るため、公立・私立幼稚園代表、当該市町村教育委員会代表、関係諸機関の代表等を委員とする運営協議会を実施し、関係諸機関から意見を踏まえつつ、今後の研修内容等を決定している。

(4) 研修における省察と協働を促す工夫

各研修では、講義とともに演習や実習、協議を多く取り入れ、保育実践力の向上を図っている。今年度は、新型コロナウイルス感染症の感染防止の対策として、マスク着用や換気はもちろん、対人距離を十分に確保し、物品の共有を避けるなどの対策を講じ、細心の注意を払って研修を進めている。

研修終了前の研究協議では、1日の学びを明日からの保育実践にどのように生かしていくかを考え、アウトプットする時間を作っている。まず、振り返りシートには、「研修を受講するに当たり、どのような思いを抱えていますか」という欄を設けており、研修の直前に受講者が記入し、研修受講における自身の目的を確認できるようにしている。研修終了時には、受講者が研修の目的を達成できたかどうか4件法で評価し、観点別に自身の学びを捉え、「学んだことや今後の教育活動にどのように生かしたいか」について記入する。振り返りシートの集約を基に、受講者の学びの

様子を把握しながら、研修内容や実施形態等に反映させている。また、振り返りシートはコピーを取りまとめて返却し、最終回の研修で1年間の自身の学びを振り返り、受講者が自己の成長を確認する機会を設けている。

協議による受講者同士の意見交流では、仕事に対する考え方や姿勢、楽しかったことや苦しかったことを共感したり、異なる環境や考え方から視野を広げたりすることができる。自己の省察について他者との比較を通して視野の広がりを実感させること、園外研修での学びを所属園における日々の保育実践に生かすことができるように継続的な声かけを行った。

6 幼稚園等新規採用教員研修

新採研修は、幼稚園等の教育水準の維持向上を図るため、現職研修の一環として、その職務の遂行に必要な事項に関する研修を実施し、実践的指導力と使命感を養うとともに幅広い知見を得させることを目的としている。

日数は、選択研修1日を含む園外研修が年間9日、県教育委員会が派遣する研修指導員の指導を受ける園内研修が年間10日である。

対象者は、今年度新たに幼稚園等の教諭になった者であり、平成27年度以降の受講者数については、次のとおりである(表2)。

表2 新採研修の受講者数の変遷

	幼稚園・幼稚園型認定こども園			幼保連携型認定こども園		
	公立	私立	合計	公立	私立	合計
令和3年度	4	28	32	15	54	69
令和2年度	7	22	29	14	48	62
令和元年度	10	25	35	6	67	73
平成30年度	8	24	32	11	55	66
平成29年度	6	32	38	14	38	52
平成28年度	10	16	26	2	70	72
平成27年度	13	34	47	15	12	27

近年、保育所から幼保連携型認定こども園への移行が見られることにより、新採研修の対象となる保育教諭の数は増加している。保育士経験のある保育教諭が多数いるため、研修における協議では経験年数の異なる受講者同士による幅広い視点の意見交流がなされている。

令和3年度における各研修の内容等について

ては、次のとおりである（表3）。

表3 令和3年度園外研修①～⑧の内容等

	研修内容	方法	ねらい
園外研修① 4月6日	開講式・新任教員に期待する	講義	幼稚園等教員としての職責や使命を自覚する
	人権教育の推進について	講義	人権教育に係る基本的事項について理解を深める
	新規採用教員研修について	説明協議	新規採用教員研修の内容について理解する
	社会人としての心構え	講義演習	社会人としての心構えや礼儀を身に付ける
園外研修② 7月26日	和歌山県の幼児教育について	講義演習	和歌山県における幼児教育の現状について理解を深める
	心と体で楽しむリズム・幼児教育の音楽	講義実習	リズム・音楽分野の知識や技能を習得する
園外研修③ 7月30日	表現活動の指導①②	講義実習	造形等の表現活動の指導についての知識や技能を習得する
園外研修④ 8月2日	コミュニケーションスキル	講義演習	保護者等に対するコミュニケーション力の向上を図る
	幼稚園教育の基本	講義	幼稚園教育の基本的な事項について知識・理解を深める
園外研修⑤ 8月5日	保護者・幼児に寄り添った教育活動の在り方	発表講義協議	保護者・幼児に寄り添った教育活動の在り方について知識・理解を深め、今後の保育実践についての示唆を得る
	幼児理解・幼児をはぐくむ環境構成の工夫	講義演習	幼児理解と幼児をはぐくむ環境構成の工夫について知識・理解を深める
園外研修⑥ 8月23日※	特別な支援を必要とする子供の理解と支援	講義演習	特別な支援を必要とする子供の特性や支援について理解を深める
	運動遊びと保育	講義実習	保育における運動遊びについての知識や技能を習得する
園外研修⑦ 11月25日	公開保育 公開授業 研究協議等	参観講義協議	保育参観・授業参観と講義等により、保育の実際や幼小の連携・接続の在り方について理解を深め、自己の保育実践の改善に生かす
園外研修⑧ 12月28日	幼児と絵本	講義演習	幼児教育における絵本の果たす役割を理解する
	保育実践発表	発表協議	保育実践の発表・協議を通して、今後の実践への展望をもつ
	新規採用教員研修を終えるに当たって	講義	1年間の研修を振り返り、今後の保育への意欲を高める

※新型コロナウイルス感染症対策により11月29日に変更

今年度、新型コロナウイルス感染症対策により日程や実施形態を変更した研修があったものの、全ての研修を実施することができた。

園外研修⑤の「幼児理解・幼児をはぐくむ環境構成の工夫」では、【受講者が集合している研修会場】と【講師】をウェブ会議システムでつなぎ、リモートによる講義及び演習を行った。また、8月に実施予定であった園外研修⑥を11月に変更して実施した。

(1) 園外研修に関するアンケートから

最終回の園外研修⑧において、「園外研修に関するアンケート」を行い、研修内容を実際の保育に役立てることができたかについて調査した。次の数値は、4件法による自己評価

の結果（一部）の平均を示したものである（表4）。

表4 実際の保育に役立てることができたもの

n=42

内容	平均
運動遊びと保育	2.65
公開保育	2.64
公開授業	2.57
幼児と絵本	2.57
保育実践発表	2.54
幼児理解・幼児をはぐくむ環境構成の工夫	2.44
表現活動の指導	2.43
特別な支援を必要とする子供の理解と支援	2.43

- ・ 3点：大いに活用できた
- ・ 2点：活用できた
- ・ 1点：あまり活用できなかった
- ・ 0点：活用できなかった

「運動遊びと保育」、「幼児と絵本」、「表現活動の指導」など、実習を伴い体験を通して学ぶことができる内容については、指導方法や声のかけ方等の具体的なイメージをもつことができたと考える。

「公開保育」、「保育実践発表」、「幼児理解・幼児をはぐくむ環境構成の工夫」では、幼児の発達段階に応じた遊びや環境構成の工夫など、実際に見たり、紹介し合ったりする中で、日々の保育実践への示唆を得ることができたと考える。

特に、園外研修⑦の「公開保育」では、幼児が遊びに夢中になる様子を実際に参観し、その後、公開保育を行った担任教員3名から遊びの経過や保育の目的、教師の願いについて説明を受けたことで、受講者の更なる意欲向上につながったと考える。

小学校での「公開授業」は、新型コロナウイルス感染症対策のため、当初の予定より短時間での参観となったが、研究協議の際、公開授業を行った担任教員から、授業の目的や児童の様子の説明と質疑応答の時間を設けた。教室掲示や児童の様子、授業の実際を見たり、小学校の教育で大切にしていることを話し合ったりすることで実感を伴った理解ができたことが窺えた。

「特別な支援を必要とする子供の理解と支援」は、喫緊の課題に係る学びとして、子供や保護者との関わり方についての知識・理解を得る良い機会となった。

次に、保育に生かした内容や理由について受講者が記入したもの（抜粋）を紹介する。

- ・ 点ではなく線を意識して子供を見ることで、時間の流れとともに成長を感じていくことができるため、記録等を生かしながら子供たちを継続的に見守ることを意識していく。
- ・ この研修を受けて、できていると感じたことはこれからも続けながら、学んだことを生かしていきたい。
- ・ 園児が考えていることについて、保育者がすぐに答えを出すのではなく、一緒に考えていける関わり方がとても印象に残っている。

（２）園内研修に関するアンケートから

次に、園内研修について受講者が記入した感想（抜粋）を紹介する。

- ・ 最初は、私だけのための研修だと思っていたが、回数を重ねる度に自分自身が学び、それが子供たちの学びにつながっていると気付いた。意識が、「研修のため」ではなく、「自分の保育のため」「子供のため」に向き、とても充実した園内研修となった。
- ・ （研修指導員に）実際に保育を見てもらうと、自分では気付いていないところもたくさんあり、改善していくところを教えてもらうことができた。不安で自信がない時、「こんなところが良かった」と言ってもらったこともあり、自信につながるがあった。

（３）新採研修における考察

本県指標における基礎形成期に当たる新任教員は、子供と向き合うことで、養成課程で修得した幼児教育の内容の意味や意義、その大切さを再発見・再確認しながら学びを深めていく。新任教員には、自らの教育・保育を客観的に評価し、次の実践を具体的に計画し

ていくことが望まれるものの、保育所からの任用替えの教員を除くと、日々の見通しをもって指導ができるほどの経験を有していないため、振り返りをする事により、自身の力量を否定的に捉えてしまう危惧もある。そのため、研修においては、肯定的な振り返りもできるよう配慮した。また、研修指導員による継続的かつ具体的な言葉かけが自信につながったという感想も多かった。

新任教員に対する効果的な研修の在り方としては、個々の教員の実践的な課題に対して、講師から具体的に助言を受けながら行う事例検討やグループワークが有効であると考えられる。集合研修においては、個別の対応については限界があることも事実であるため、研修指導員が行う園内研修における保育カンファレンス等による学びの効果が大きいと期待される。

7 幼稚園等中堅教諭等資質向上研修

中堅研修は、個々の能力・適性に応じて、必要な事項に関する研修を実施し、その職責を遂行する上で必要とされる資質の向上を図ることを目的としている。

日数は、園外研修が年間4日、園長の指導のもと行う園内研修が年間10日である。

新採研修との大きな違いは、教員自身が園長の指導のもと個人の研究を行う課題研究を設定している点と、園長が対象教員の成長を研修前後で評価する点である。課題研究は、これまでの教員生活で見えてきた自身の課題に向き合うことで、教員として常に学び続けることの必要性を再確認することをねらいとしている。

対象者は、採用後、原則10年に達した幼稚園等教員である。例年、対象者数が少なく、協議や演習における研修効果を担保するため、隔年開催としている。平成27年度以降の受講者数については、次のとおりである（表5）。

表5 中堅研修の受講者数の変遷

	幼稚園・幼稚園型認定こども園			幼保連携型認定こども園		
	公立	私立	合計	公立	私立	合計
令和3年度	8	9	17	1	21	22
令和元年度	9	8	17	0	10	10
平成29年度	7	4	11	3	18	21
平成27年度	12	8	20	1	6	7

各研修の内容等については、次のとおりである（表6）。

表6 令和3年度保育専門研修①～④の内容等

	研修内容	方法	ねらい
事前視聴動画	中堅教諭等資質向上研修について	説明	中堅教諭等資質向上研修の意義について理解するとともに、今後の研修意欲を高める
	自己の教職キャリアと今後の課題	演習	自身の教職生活を振り返るとともに、交流することによって、今後の保育や研修への意欲を高める
保育専門研修① 7月28日	中堅教員に期待すること	講義	中堅教員としての在り方を考え、自覚を高める
	和歌山県の幼児教育の現状と課題	講義 演習	幼児教育の現状と課題及び今後の方向性について知識・理解を深める
	子育て支援活動と園の体制づくり	講義 演習	子育て支援活動の在り方及び園の体制づくりについて知識・理解を深める
保育専門研修② 8月3日	カウンセリングマインドを生かした幼児・保護者との関わり	講義 演習	幼児・保護者との関わり方について知識・理解を深める
	幼稚園における特別支援教育	講義 演習	幼稚園等における特別支援教育の現状についての知識・理解を深める
	幼稚園での人権教育	講義 演習	幼稚園等における人権教育についての知識・理解を深め、特別な教育的配慮を要する幼児への対応力を身に付ける
保育専門研修③ 10月28日	公開保育 研究保育 研究協議等	参観 講義 協議	研究保育及び研究協議等を通して、幼児の実態と援助の方法、環境構成、保育技術等に係る実践的指導力の向上を図る
保育専門研修④ 12月27日	幼稚園における防災・安全管理	講義 演習	幼稚園における防災・安全管理について理解を深める
	課題研究発表	発表 協議	課題研究発表を通して自己の保育実践の改善についての示唆を得るなど、保育実践への更なる意欲を高める
	中堅教諭等資質向上研修を終えるに当たって	講義 協議	中堅教諭等資質向上研修を振り返り、今後の自己の役割を再認識する

今年度、中堅研修も新型コロナウイルス感染症対策を講じながら、全ての研修を実施することができた。公立幼稚園を会場として実施した保育専門研修③は、研修内容と時間設定を調整して実施した。

中堅研修についての説明や自己の教職キャリアを振り返り今後の課題を考える演習は、事前視聴動画を取り入れ、各自で行うこととした。保育専門研修①では、演習で作成した教職ライフコースシート等を持ち寄り、それぞれの経験や学びをグループで共有することで、自身の成長を実感するとともに、これから身に付けたい力について考える時間を設けた。また、若手教員への支援策を考える演習では、自身の保育を省察するとともに、ミドルリーダーとしての自己の役割を確認する良い契機になっていた。

（1）保育専門研修に関するアンケートから最終回の保育専門研修④において「保育専門研修に関するアンケート」を行い、研修内容を実際の保育に役立てることができたかについて調査している。下の数値は、4件法による自己評価の結果（一部）の平均を示したものである（表7）。

表7 実際の保育に役立てることができたもの

内容	平均
公開保育	2.85
研究保育	2.77
課題研究発表	2.67
園概要説明、研究協議	2.62
カウンセリングマインドを生かした幼児・保護者との関わり	2.43
幼稚園における防災・安全管理	2.43
幼稚園における特別支援教育	2.36
幼稚園での人権教育	2.36

- ・ 3点：大いに活用できた
- ・ 2点：活用できた
- ・ 1点：あまり活用できなかった
- ・ 0点：活用できなかった

「公開保育」、「研究保育」、「課題研究発表」など、保育実践に関する内容が主となっている。中堅教員が、日々の具体的な保育実践についての関心が高いことが分かる。

特に、保育専門研修③の「公開保育」、「研究保育」では、園目標を具現化した保育を参観した後、園長から組織的な取組について説明を受けた。これにより、保育実践への示唆とともに、カリキュラム・マネジメントの視点を獲得する契機となっていた。

「課題研究発表」では、中堅教員が1年間取り組んだ課題研究の成果を持ち寄り、発表し合った。課題研究の内容については、幼児の主体性を引き出す工夫に関するものが多かった。同じ中堅教員という立場での協議は、保育を見る視点や担任としての願いも共感しやすく、各園の工夫を自身の保育に生かしたいという、受講者の感想が多かった。

「カウンセリングマインドを生かした幼児・保護者との関わり」、「幼稚園での人権教育」は、自身のこれまでの子供や保護者との

関わり方について見つめ直し、自己肯定感を高める関わり方等、大切にすべき点を再確認する良い機会となっていた。

「幼稚園における防災・安全管理」、「幼稚園における特別支援教育」は、保育専門研修①で受講者が知りたい内容について調査を行い、研修講師に事前にそれらを伝えている。そのため、受講者や園のニーズに焦点を当てて理解を深めることが可能になる。園運営を担うミドルリーダーとして、学んだことを園内研修で全職員に伝えたという受講者も複数名いた。

次に、保育に生かした内容や理由について受講者が記入したもの（抜粋）を紹介する。

- ・ 他園の先生方の課題研究発表を聞いて、保育の記録や計画方法は違っても、子供に対しての思い、保育を学ぶ姿勢や気持ちは共通していた。意見を交流していく中で、「もっと頑張ろう」という意欲につながった。未来の自分を見据えながら、良い保育者になっていきたい。
- ・ 中堅研修を受講した後は、毎回園で「研修報告会」という形で自分が学んできたことを同僚の先生方と共有する時間を設けてきた。グループワークで行った方法を実際に全職員でグループに分かれて行い、保育の悩み、アドバイス等を共有するために活用した。
- ・ 公開保育や研究保育では、自分と同じ中堅の方が保育されている姿を見て、大きな学びになったし、何より「自分ももっと頑張らなければ」という良い刺激になった。最後に自分の目標として挙げたが、今後も「子供のために学び続ける姿勢を大切に」を胸に、日々子供たちとの楽しい保育を展開していきたい。

（２）中堅研修における考察

本県指標における伸長期・充実期に当たる中堅教員は、園長、そして園運営を支える役割が期待されるミドルリーダーとしての資質・能力が求められる。しかしながら日々の実践に精一杯で、その役割に意識が向いていない場合も考えられる。そのため、具体的な保育実践に加えて、若手教員の指導や園内研

修の企画・運営、園全体の調整、地域や他機関との連携など、園運営に関する研修内容を効果的にプログラムに取り入れ、意識を高めていく必要がある。

中堅研修を通して、保育実践を言葉にして語る、子供の学びや保育実践の捉え方を同僚と共有する、それらをまとめることで保育実践をみる目を磨いていく等、中堅研修はミドルリーダーとしての成長の契機として、その力量形成を支えている。

中堅教員所属の幼稚園長から、「課題研究について園全体で研修を深め、園としての資質向上につなげられた。」「日常の保育を動画等に撮り保育記録として活用し、主体的に遊ぶ子供を育てるための保育改善に生かした。」等の意見があった。個々の教員の力量向上が組織としての教育力を支え、協働し学び続ける組織としての風土の醸成につながることを期待している。

８ 今後に向けて

新任教員及び中堅教員が、それぞれのキャリア段階に応じて、自身の保育の省察を通して保育実践力の向上を図る研修の在り方について考察してきた。

研修においては、記録を通して一人で省察するだけでなく、それを言葉にして他者に語る、語り合いながら幼児理解を深めていくことが重要である。幼稚園等研修における園外研修では、同じキャリア段階の教員での協議が主となる。そのため、様々なキャリア段階の教員が集まり意見交流できる園内研修等との往還が学びを深めるためには不可欠である。この点においても、ミドル層の教員が果たす役割は大きく、中堅研修におけるミドルリーダー育成に焦点を当てた研修の必要性を改めて感じている。ミドルリーダーとして成長する機会を設定し、その力量形成を支える研修が一層求められている。

今後に向けては、目的や内容に応じて、オンラインによる研修を効果的に取り入れていく必要があると考える。各教員がそれぞれの園で担っている役割に応じた研修プログラムの構築や自らの研修履歴を継続的に記録できる仕組みの構築も必要である。

9 終わりに

持続可能な社会の創り手として、自分のよさや可能性を認識し多様な人々と協働しながら社会的変化を乗り越えてゆく子供たちの教育に携わる教員自身が、自身の可能性を認め、協働的にウェルビーイングを実現することが大切であることは言うまでもない。今後も、ウェルビーイングの実現と、省察を通して保育実践力の向上を図る教員の育成を目指し、研修等の工夫改善に努めたい。

謝辞：公開保育，研究保育及び公開授業の実施に際し御協力いただきました関係者各位，また，本研修のために御助言等いただきました皆様に厚く御礼申し上げます。

<注 釈>

- 注1 「持続可能な開発目標 (SDGs)」とは，平成 27 (2015) 年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載されている 2030 年を期限とする開発目標のこと。
- 注2 経済協力開発機構 (OECD) は「PISA2015 年調査国際結果報告書」において，ウェルビーイング (Well-being) を「生徒が幸福で充実した人生を送るために必要な，心理的，認知的，社会的，身体的な働き (functioning) と潜在能力 (capabilities) である」と定義している。
- 注3 保育教諭養成課程研究会『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅢー実践の中核を担うミドルリーダーの育成を目指してー』p. 10 (2017) 「図1 幼稚園教諭・保育教諭としての成長過程」を本県の指標のキャリア段階に当てはめて作成。
- 注4 本県が作成した指標の一部抜粋したものを最終ページに記載する。
- 注5 田代 (2019) を基に作成。
- 注6 アルバート・バンデューラが提唱。
- 注7 秋田 (2019) を基に作成。
- 注8 文部省教育助成局長「教育公務員特例法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令の公布について」(1992) により，平成 4 年度から幼稚園等の新規採用教員に対する研修が義務づけられた。
- 注9 平成 27 年 4 月から施行されている「子ども・

子育て関連 3 法 (子ども・子育て支援法等)」により，保育教諭に対する研修を実施。

<引用文献>

- ※1 中央教育審議会『「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～ (答申)』 pp. 3-4 (2021)
- ※2 『幼稚園教育要領』文部科学省 第 1 章総則 p. 3 (2018)
- ※3 中央教育審議会『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～ (答申)』 p. 49 (2015)
- ※4 桶田ゆかり「令和 3 年度 幼児教育専門研修」(第 2 講)『幼小接続を踏まえた指導と評価に生かす記録の在り方』講義資料 (2021)
- ※5 倉橋惣三『育ての心 (上)』フレーベル館 p. 34 (2008)
- ※6 秋田喜代美『アクティベート保育学② 保育者論』ミネルヴァ書房 p. 218 (2019)
- ※7 那須信樹『アクティベート保育学② 保育者論』ミネルヴァ書房 p. 123 (2019)
- ※8 西山修『テーマでみる保育実践の中にある保育者の専門性へのアプローチ』ミネルヴァ書房 p. 302 (2018)

<参考文献>

- ・教育職員養成審議会「教員に求められる資質能力」に関する第 1 次答申『新たな時代に向けた教員養成の改善方策について』(1997)
- ・ドナルド・ショーン著 佐藤学・秋田喜代美訳『専門家の知恵ー反省的実践家は行為しながら考える』ゆるみ出版 (2001)
- ・幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議『幼稚園教員の資質向上についてー自ら学ぶ幼稚園教員のために (報告書)』(2002)
- ・アンディ・ハーグリーブス「実践研究 福井ラウンドテーブル」『知識社会の教師 (専門職) の資本』基調講演資料 (2015)
- ・中央教育審議会『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～ (答申)』(2015)
- ・内閣府『新しい経済政策パッケージについて (平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)』(2017)

- ・秋田喜代美（編著），田代幸代（執筆）『アクティベート保育学② 保育者論』ミネルヴァ書房（2019）
- ・一般社団法人保育教諭養成課程研究会『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』（2020）

- ・幼児教育の実践の質向上に関する検討会『幼児教育の質の向上について（中間報告）』（2021）
- ・岡上直子「令和3年度 幼児教育専門研修」（第3講）『幼稚園における実効性のある学校評価の手法』講義資料（2021）

教員としての資質の向上に関する指標

平成30年4月改訂
和歌山県教育委員会

和歌山県が目指す教員育成（学び続ける教員像の確立）

- 若手教員の力量向上のための校内研修のしくみをつくり、自らも学び続けながら学校全体の教育力を高めようとする教員
 - 同僚性・協働性を基盤とし、しなやかで創造的な「チーム学校」をつくらうとする教員
- ※教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
※専門職としての高度な知識・技能
※総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

*校内とは、幼稚園内・認定こども園内・保育所内を含む。

キャリア段階 資質・能力		1段階	2段階	3段階	4段階
		基礎形成期 (目安:1年目～3年目)	伸長期 (目安:4年目～10年目)	充実期 (目安:11年目～20年目)	貢献期 (目安:21年目以降)
授業実践力	授業構想能力	本時・単元のねらいに沿った授業構成及び評価計画(Plan)	本時のねらいを意識したあての設計やまとめを考え、本時の保育、授業計画を立てようとする。また、先輩教員の助言を得ながら単元計画や評価計画を立てることができる。	教材や教具、環境構成を工夫しながら、子供の実態を踏まえた本時の保育、授業計画を立てるとともに、付けたい力を明確にし、見通しをもって単元計画や評価計画を立てることができる。	カリキュラム・マネジメントに基づき、指導と評価が一体化された保育、授業計画を立てるとともに、学年や単元間の系統性を意識し、ねらいに沿った単元計画や評価計画を立てることができる。また、同僚や若手教員が作成した保育、学習指導案について的確に指導・助言を行うとともに、授業展開や発問について代替案を示すことができる。
	指導技能	学習指導と評価技術(Do)	子供の発言や机間指導により、子供の反応や理解を確かめながら保育、授業を行うとともに、子供の理解度を、設定した場面・評価規準により評価することができる。	子供のつばやきや反応に適切に対応しながら、保育、授業を行うとともに、学習状況に応じて、子供に適切な評価・支援を行うことができる。	保育、授業中に、子供一人一人の理解度を発言や机間指導により把握し、子供の理解度に応じた効果的な指導ができる。また、学習状況に応じて子供に適切な評価・支援を行い、それらの見取りを、次時以降の保育、学習指導計画の修正に生かすことができる。
	省察	自身の授業を振り返る姿勢(分析・修正) (Check Action)	日々の保育、授業実践を振り返り、自身の課題を把握・分析し、改善することができる。	進んで研究保育、研究授業等を行い、保育、授業実践の積み上げを図る。	自ら学び続けるという意識をもち、自身の保育、授業実践を積み上げるとともに、同僚や若手教員の授業力向上のため、適切な助言を行うことができる。
生徒指導力	個に対する指導・支援	子供の内面を共感的に理解し、校内組織等の助言を得ながら、適切な指導・支援を行う。	子供の生育歴等の背景を理解し、校内組織等と連携しながら、適切な指導・支援を行う。		子供の自己指導能力の育成を図るための積極的な生徒指導について、様々な関係機関等と連携して環境を整備する。また、管理職の方針のもと、校内組織等においてリーダーシップを発揮する。
	集団に対する指導・支援	子供は集団の中で育つことを理解し、校内組織等の助言を得ながら、規律のある望ましい集団づくりを行う。	子供同士が高め合おうとする集団づくりについて、校内組織等と連携しながら、適切な指導・支援を行う。		
	社会的なリーダーの育成	子供の社会と関わろうとする意欲や態度の育成について、校内組織等の助言を得ながら、適切な指導・支援を行う。	子供の社会に貢献しようとする意欲や態度の育成について、校内組織等と連携しながら、適切な指導・支援を行う。		
マネジメント力	学級経営能力	学級担任の役割と職務内容及び学校、組織、校務分掌等について理解し、自分の役割を果たす。	学校教育目標と教育計画の関係を理解し、様々な教育活動を経験する。	学校教育目標を実現するための指導の中心を定め、教育活動を工夫改善する。	学校全体に気を配り、創造的なビジョンを構築するよう指導・助言を行う。
	学校組織の一員としての取組	学校は、組織として成り立っていることを理解し、その一員として動くことができる。	学校組織の一員として、求められる役割を積極的に果たす。	学校組織の中核として、それぞれの力を生かして学校運営に参画する。	学校教育目標達成のために、組織の特性を見極め、対応力を高めるよう指導・助言を行う。
	保護者・地域・外部機関との連携	保護者や地域等と積極的に関わって、連携に努める。	保護者や地域等との関わりを深め、連携して活動する。	保護者や地域等と連携・協働のネットワークを形成する。	保護者や地域等と連携・協働のネットワークを形成するよう、指導・助言を行う。
	危機管理能力	危機管理の重要性を理解し、自分の学級の安全管理ができる。	様々な教育活動での危機について理解し、課題に応じて環境を整備する。	教育活動での危機を予測し未然防止を図るとともに、早期発見、早期対応に努める。	関係機関と連携を取りながら、常に改善を図り、組織的な取組を推進するために指導・助言を行う。
省察力(自己実現)	教育活動における自身の取組を振り返るとともに、先輩教員の助言を得ながら工夫改善を行うことができる。	教育活動及び校務分掌における自身の取組を、多角的な視点から振り返るとともに、工夫改善に生かすことができる。	教育活動及び校務分掌における自身の取組を、学校教育目標と関連付けて振り返るとともに、工夫改善を学校課題の解決につなげることができる。また、助言者として、若手教員の省察を支援することができる。		

教員としての資質の向上に関する指標（一部抜粋）