平成 24 年度　文部科学省委託「幼児教育の改善・充実調査研究」

# 私立幼稚園における
# 学校評価実施支援システム

公益財団法人全日本私立幼稚園幼児教育研究機構

# ■目次


はじめに 3

Ⅰ．学校評価の概要 4

　１．学校評価の現状と求められる評価者 4

　２．自己評価 5

　３．学校関係者評価 8

　４．第三者評価 9

Ⅱ．評価者に求められる資質 13

　１．はじめに 13

　２．評価者に求められる保育に係る資質 14

　３．評価者に求められる運営に係る資質 17

　４．保育コーディネーターなどの評価者に求められる資質 19

Ⅲ．評価者育成カリキュラム 22

　１．評価者育成の仕組み 23

あとがき 24

〔参考資料〕

　◆保育ファシリテーターの研修に関するアンケート 25

　◆保育者としての資質向上研修俯瞰図 31

私立幼稚園における学校評価等検討委員会 33

協力者 33

## ■はじめに

### 私立幼稚園における学校評価実施支援システムの構築にあたって

私立幼稚園における自己評価実施率が、もう少しで90％になるところまで高まってきました。本来は学校教育法で実施することが義務付けられているのであり、100％実施が当然の姿なのですが、できるだけ早い段階ですべての園で実施される体制が築けるようこれからも努力してまいりたいと考えています。

学校評価は、自己評価だけで完結するものでなく、現在は努力義務とされている学校関係者評価や、法的には実施義務はありませんが将来導入される可能性がある第三者評価を行なうことによってはじめて完結するものです。現在は学校関係者評価までの絵姿が示されていますが、将来においては第三者評価の問題を正面から議論しなければならない時代が近づいています。この第三者評価を実施するに当たって、私立幼稚園は、行政の査察的な評価システムでなく、自園の教育力を自園の力で高めていく方向で第三者評価を提案していきたいと考えています。

本財団が指向している第三者評価は、ます自園の保育を公開し、外部の視点を導入することによって自園の課題を、自らが見つけていくシステムを構築していくことのよって第三者評価としての役割を果たすことを目指しています。従来保育を公開するときに外部の人が保育内容の細部を指摘し、保育を公開することが必ずしも園の教育の向上に結び付いていないという問題がありました。そのため、保育を公開した後で、保育者と公開保育参加者の間で建設的な議論ができる環境の整備が重要であると考えています。

保育を公開した後で、それぞれの園が抱えている問題を保育者自らが気付き、改善する方向性を模索することがその園の教育力向上に不可欠のものであると考えています。第三者評価をすることによって、その園の教育力が少しずつ向上していくベクトルを持つことが大切です。その場合、私立幼稚園は設立の精神があり、それぞれの地域事情が異なっていますので、一つの尺度で同一の施設目標を立てる必要はありません。それぞれの地域に応じて担っている役割を最大限尊重できるシステムでないと私立幼稚園に馴染む第三者評価はできません。園の持つ独自性が、独善性とならないように外部の視点を導入しつつ、園の独自性を失わないようなシステムを目指していかなければなりません。

第三者評価導入はいずれ避けては通れない重要課題です。その時期を目指して、文部科学省とも連携し、私立幼稚園が目指す、真の意味において幼児教育の質の向上を図る第三者評価システムを構築するための行動が必要です。ここ数年の動向に注目して頂き、多くの幼稚園で第三者評価が導入できるよう評価者育成プログラムなどをスタートしていきます。よろしくお願いします。

公益財団法人　全日本私立幼稚園幼児教育研究機構　理事長　田中雅道

# Ⅰ．学校評価の概要

## １．学校評価の現状と求められる評価者

私立幼稚園においては、これまで全日本私立幼稚園連合会ならびに（財）全日本私立幼稚園幼児教育研究機構が中心となり学校評価への取組みを推進してきた。

平成 20 年度間の学校評価等実施状況調査結果を見ると、私立幼稚園は自己評価の実施率が 60.9％、学校関係者評価の実施率が 24.3％という状況であったが、平成 23 年間の調査結果では、自己評価の実施率が 83.0％、学校関係者評価の実施率 41.6％と実施率は向上している。しかし、自己評価を園長や主任等園の一部の教員のみが取り組み実施している園もあり、全ての教職員が学校評価へ取り組んだ結果としての効果を実感しているとは言い難い。全教職員が主体的に学校評価に取り組み、園の良さをさらに伸ばしていく評価や課題を解決していく評価を実施することが必要である。

一方、学校評価における現状の課題として、自己評価においての園評価と教員評価の混同や、保護者から選ばれること以上の評価はないと考える設置者の思い込み、関係者評価への具体的な取組方が分からない等がある。小学校以降の学校と比較して規模の小さい私立幼稚園では、通常の教育活動に加えて、子育ての支援や特別支援等での小学校、地域の諸機関との連携等、多岐に渡る今日的且つ重要な課題に少ない人員で取り組んでいる現状があり、学校評価に関しての上記のような課題を解決するために力を注ぐことが難しい現状があったり、取組方法がそもそも分からなかったり、毎年同じことの繰り返しになったり、取組の効果を実感できなかったりという状況もある。しかし、学校評価に取り組むことにより保育の質を向上させることや保護者、地域から信頼を得ることは大変重要な課題であるので、園の内部だけで考えるのではなく、第三者評価等を活用し、外部の専門家が、評価活動だけでなく、自己評価や学校関係者評価の実施に関する助言を行うなど、学校評価プロセス全体の改善に関与してもらうなどの方法も効果的であると考えられる。

平成 22 年 12 月に（財）全日私幼教育研究機構が全国の私立幼稚園 200 園に実施した調査の結果では、「幼児教育を理解していない評価機関による評価に期待できない」という意見が多いものの「園長経験者等の学校運営に関与した経験のある者」や「幼児教育を専門とする大学教授等」などが実際の子どもの観察を含めて「園の実情を踏まえた評価」、「課題を明確にし、今後の方向性を示唆してくれる評価」を実施し、「保育の質の向上」、「園の良さや課題の明確化」、「社会に対しての信頼性の高まり」等の効果が得られることがわかれば第三者評価の実施率が向上する可能性は高い。

これらのことから幼稚園において実効性のある学校評価に取り組むためには、第三者評価の活用も重要な選択肢であり、「相当の時間、実際の保育場面の観察」を行い、「園の実情を理解した上で課題を明確にし、方向性を示してくれる評価」を実施できる評価者が保育現場で求められているといえる。

## ２．自己評価

【自己評価の概要】

自己評価は、園長のリーダーシップの下で全教職員が参加し、設定した目標や具体的計画等に照らして、その達成の状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価を行なうものであり、学校教育法及び同施行規則によって、全ての園で実施することが義務づけられている。

各幼稚園は、自らの教育活動その他の学校運営の状況について評価することで、学校として組織的・継続的な改善を図ることが必要である。そして、各幼稚園の設置者が、学校評価の結果に応じて、園に対する支援や条件整備の改善措置を講じることにより、教育水準の向上を図ることができ、評価結果を広く公表することで、社会からの信頼を得ながら、学校運営の質に対する説明責任を果たし、保護者や地域住民との連携協力を推進することができる。

(1) 重点的に取り組むことが必要な目標と評価項目の設定

自己評価を行うに当たっては、まず重点的に取り組むことが必要な目標（重点目標）を設定することが重要である。園運営のすべてのことについて一度に改善することは難しいため、その年の重点目標を設定することによって、全教職員がその目標に向かって意識的に取り組むことができる。重点目標の設定は、園の教育目標等をもとに設定する場合や園が現在抱えている課題から設定する場合などが考えられるが、園運営の全分野を網羅して設定するのではなく、その園が伸ばそうとする特色や解決を目指す課題に応じて精選することが大切である。

次に重点目標の達成に向けた具体的な取組などを評価項目として設定する。評価項目は、重点目標をより具現化したものであり、目標の達成状況を把握するためのものと、達成に向けた取組の状況を把握するためのものがある。重点目標、評価項目とも、現場の声が反映されるよう全教職員が参加して設定することが望ましい。

(2) 自己評価の実施

自己評価の進め方としては次のようなことが考えられる。

①重点目標や評価項目について全教職員で共通理解する

②重点目標を十分に考慮した教育活動を行う

③保護者や地域に対して、重点目標や教育活動等について情報提供をする

④保護者等から寄せられた具体的な意見や要望、アンケート等の結果を活用する

⑤設定した評価項目等を用いて、目標の達成状況や達成に向けた取組状況を把握・整理する。その結果をもとに評価し、今後の改善方策を検討する。

⑥自己評価の結果の報告書を作成し、設置者へ提出する

⑦自己評価の結果を公表する

自己評価は、教育活動の区切りとなる適切な時期に行うことがふさわしいが、１年度に少なくとも１回は実施する必要がある。また、評価項目の内容や教育活動の実施状況によって中間的な評価を実施し、評価項目等をより適切なものに見直すことも考えられる。

【自己評価実施上の課題】

自己評価を実施するに当たっての課題は、「学校評価に対する教職員の共通理解」に始まり、「結果の公表・説明を進める中で評価結果に応じて改善措置を講じ、一定水準の教育の質を保障し、その向上を図る」ことで終わるまでの全てのことが課題となる。（勿論、これらの作業が PDCA サイクルの中で毎年度繰り返されることになるのであるが。）

しかし、検討されるべき実施上の課題は、ある程度、焦点化して検討されるべきなので、下記の点に絞って考察を進めたい。

(1) 教職員の共通理解を図るに当たって

①学校評価をどう捉えるか

・教職員一人一人の教育の質の向上につながるものとして
・教職員相互の連携を深めることに役立つものとして
・教育目標の具現化に役立つものとして
・改善措置を講じ、教育の質の保障・向上につながるものとして
（自己評価・学校関係者評価・第三者評価の意義等についての理解）
（保護者アンケート実施についての理解）

②教職員間の評価基準の違いを克服するために

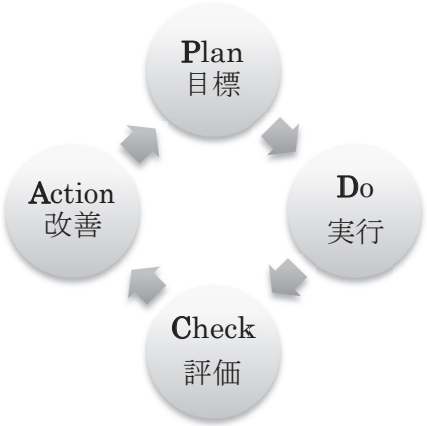
園長のリーダーシップの下に全教職員が参加して評価項目を設定していくことになる。まずは教職員が評価の意義を共通理解し、教職員全員で評価項目を設定していくことが肝要である。

経験豊かな教師とそうではない教師では意識の違いも出てくると思われるが、園内研修や職員会議を通して日頃から園運営において共通理解を図るように心がける必要がある。

(2) 重点目標と評価項目の関連性を図るために

重点目標は PDCA サイクル（右図）に基づき、教育の充実・発展を目指すには、自園の実情、園児の実態、保護者や地域の実情を踏まえ、課題を明確化した上で設定することが重要である。

重点目標の選定により、園がこれから伸ばそうとする分野や課題を明らかにし、それに向けて道筋や方法を検討しながら評価項目を設定していく。



(3) 評価項目の設定に当たって

園の経営は学校運営と教育活動に大別され、学校運営には施設・設備や研修体制、安全管理、家庭や地域との連携などが挙げられる。また、教育活動については、教育課程・指導計画や日々の保育、幼児の理解や教職員間の連携などがある。

これらをカテゴリーに分けてそれぞれに評価項目を設定してみると、重点的に取り組むことの必要な項目が具体的に明確にされてくると思われる。

(4) 保護者アンケートを活用する上で

自己評価を行う上で、保護者等から寄せられた具体的な意見や要望、アンケート等の結果を活用する。その際には下記のことに留意する。

・保護者アンケートの実施に当たり、保護者への理解と協力をどう求めていくか
・保護者アンケートの実施方法
・保護者アンケート結果を自己評価にどう生かしていくか

(5) 自己評価を学校関係者評価・第三者評価にどうつなげていくか

学校関係者評価は、保護者や地域住民等の学校関係者が、自己評価の結果を評価することなどを通して、自己評価の客観性・透明性を高めるとともに、学校・家庭・地域が学校の現状と課題について共通理解を深めて相互の連携を促し、学校運営の改善への協力を促進することを目的としている。

また、第三者評価は、学校運営に関する外部の専門家を中心とした評価者により、自己評価や学校関係者評価の実施状況を踏まえつつ、教育活動その他の学校運営の状況について、専門的視点から評価を行うものである。

自己評価が単なる自分たちの都合のよい評価から公平性、透明性を深めていくためには、今後各学校において学校関係者評価や第三者評価に積極的に取り組んでいく必要がある。
そこで次の点に留意してみたい。

・自己評価結果のまとめと考察への取組
・学校関係者評価・第三者評価における自己評価の公表

## ３．学校関係者評価

【学校関係者評価の概要】

学校関係者評価は、自園の自己評価について、保護者や地域の方々など学校に直接、間接的にかかわっている関係者などで構成された委員が、その内容を把握し、意見交換するなどして、学校運営の向上のための評価を行うことである。各幼稚園においては、学校関係者評価を実施することにより、自己評価の透明性と客観性が担保できるとともに、保護者のみならず、幼稚園がかかわっている地域に幼稚園の取組目標や課題についての共通理解の深まりと、相互の連携が促される仕組みである。

「学校関係者評価の目的」
「学校関係者評価委員会の構成」
「学校関係者評価の具体的な実施方法」
「学校関係者評価の報告書の作成」
「学校関係者評価の公表」
「学校関係者評価の結果と取り組みの改善」

【学校関係者評価の課題】

学校関係者評価について、学校法人が設置した幼稚園においては、法人の運営において実施されている評議員会が、同じような役割を担っているのではないかという誤解から普及が進んでいない現状がある。評議員会は、法人の経営や経営判断を行っている理事会の諮問機関であり、主として経営部分をその任としている。一方、学校関係者評価は、自己評価が中心であり、役割が異なることを理解する必要がある。

また、幼児教育をさらに推進していくために地域や保護者等の委員会の委員の理解の普及と支援を得るための役割を担っていることも、各設置者には同時に理解を求めたい。

具体的な方法や取組の事例がまだあまり普及していない。そのために実施にあたっての委員の選任や会議の方法、準備するもの、意見の反映方法や、情報の開示など、具体的な実施方法の例を伝えていく必要がある。

## ４．第三者評価

【第三者評価の概要】

第三者評価は幼稚園の設置者が実施者となり、学校運営に関する外部の専門家を中心とした評価者により、自己評価や学校関係者評価の実施状況も踏まえつつ、教育活動その他の学校運営全般について、専門的視点から評価を行うものである。

具体的な評価の実施体制については、地域や学校の実情等に応じて、次のような取組を含め柔軟に対応することが考えられる。

（ア）　学校関係者評価の評価者の中に、学校運営に関する外部の専門家を加え、学校関係者評価と第三者評価の両方の性格を併せ持つ評価を行う。

→評価に参加する外部の専門家が、評価活動だけでなく、自己評価や学校関係者評価の実施に関する助言を行うなど、学校評価プロセス全体の改善に関与するなどの運用も効果的であると考えられる。

（イ）　一定の地域内の複数の学校が協力して、互いの学校の教職員を第三者評価の評価者として評価を行う。

→評価者が互いに評価し合う関係となるため、馴れ合いにならず、新たな気付きをもたらすような評価を実践できるよう工夫が求められる。評価の一環として日常の保育を公開することで多様な視点から意見を得ることができ、園の良さや課題が明確になるが、そのためには意見を得やすくするためのシート等の準備が不可欠となる。

幼稚園と小学校等、一定の地域内の接続する学校間で協力して実施すれば、当該学校間の連携協力を図る上で有効である。

（ウ）　学校運営に関する外部の専門家を中心とする評価チームを編成し、評価を行う。第三者評価は設置者の責任の下で第三者評価が必要であると判断した場合に行うものであり、法令上実施義務や実施の努力義務を課すものではない。

→評価者の確保や費用、事務局体制の整備など、実施に際しての実施者の負担が大きいため、負担とメリットを十分に考慮して実施することが求められる。また、評価を受ける学校の理解を十分に得た上で実施することが、評価の実効性を確保する上で重要である。

その他、実施体制にかかわらず、第三者評価を行う際には、次の諸点に留意して評価を実施することが求められる。

・法令上実施が義務付けられている自己評価と、実施が努力義務となっている学校関係者評価が十分に行われることが重要で、その上で、第三者評価の導入により、学校評価全体が充実したものとなることが望まれる。ただし、同時に第三者評価には自己評価や学校関係者評価が効果的に実施されているかどうかを検証し、学校評価システム全体の実効性を高

めるという役割も期待されている。

・学校評価はあくまでも学校運営改善のための手段であるので、第三者評価によって期待される効果と、実施のために必要な様々な負担を考量し、必要最小限の負担で最大限の効果を得られるよう工夫することが求められる。

【第三者評価実施上の課題】

①実施に関しての期待と不安

平成 22 年 12 月に（財）全日私幼教育研究機構が全国の私立幼稚園 200 園を対象にした調査では第三者評価実施率は 5％程度に留まり、実施したくない理由としては、「（保育所の第三者評価を手がけている機関も含め）幼児教育を理解していない評価機関による評価に期待できない」、「保育の質の向上につながらない評価、独自の良さが失われる可能性」、「費用の負担」などが主なものである。しかし、実施していない園の中でも、「保育の質の向上」、「園の良さや課題の明確化」、「社会に対しての信頼性の高まり」等の効果が得られることがわかれば実施率が向上する可能性は高い。また、第三者評価の実施の形態については「それぞれの園の実情を踏まえた評価」、「課題を明確にし、今後の方向性を示唆してくれる評価」、「書面やインタビューのみでなく実際に実践の過程や子どもの様子の観察などを含めた評価」等の条件を満たす第三者評価であれば実施したい傾向にある。

②評価者の専門性

第三者評価における評価者の専門性については「園長経験者や指導主事経験者など、学校運営に関与した経験のある者（79％）」、「幼児教育を専門とする大学教授等（70％）」、「PTA や青少年団体など、園と地域との連携に取り組んでいる団体の役員など、学校や地域の連携に関する知見を有するもの（58％）」、「園の教職員など園の教育活動に造詣の深い者（50％）」などが 5 割を越えていたが、「組織管理に造詣の深い企業等や監査法人の構成員（28％）」や「教育学を専門とする大学教授（22％）」は評価者として求められていないといえる。企業や監査法人等の持つ専門性は重要ではあるが、公認会計士・行政等による監査を受けている私立幼稚園にとっては、第三者評価としての必要性は感じられていない。それよりも、第三者評価を行いたい理由の上位である「課題の明確化」や「保育の質の向上」を果たすために評価者の専門性として求められているのは「学校運営に関する専門性」、「幼児教育に関する専門性」であり、それは幼稚園や幼児教育からかけはなれた第三者による評価が求められていないともいえる。

また、このような「運営」と「幼児教育」の専門性を一人の評価者が担うことは難しく、一面的な評価となる恐れがあるので評価者の人数についての回答として、「3 人（40.2％）」、「5 人（19.7％）」、「2 人（18.0％）」とあるように、複数の評価者がチームを組み偏りのない評価を行うことが求められている。

③第三者評価の実施について

第三者評価がどのように行われるとよいかについては「園の実情を踏まえた評価（109 園)」、「課題を明確にし、今後の方向性を示唆してくれる評価（94 園)」、「書面やインタビューのみではなく実際に幼児教育の実践の過程や子どもの様子の観察を含めた評価（65 園)」等の割合が高く、経費や負担がかかる評価は求められていない。また、上記の「子どもの観察を含めた評価（65 園)」や「公開保育および公開保育後のカンファレンスへの参加も含めた評価（37 園)」といったような「実際の保育場面の観察」を含めた第三者評価を求める意見も一定数あった。

平成 23 年に第三者評価を実施した私立幼稚園 2 園の現地調査を行った。保育所等の第三者評価を手がける機関が社会福祉サービスの流れに沿った評価を実施したもので、期待される効果として「利用者が適切にサービスを選択できる」とともに「地域全体の保育サービスの質の向上」が挙げられていたが、幼稚園において実施した聞き取り調査からは従来保育所等の福祉施設が行ってきた第三者評価の手法は書面等による定量評価が主で、実際の保育場面の観察はほとんどなく、第三者評価を実施した結果として運営面での効果は一定あるものの書面の準備等の負担が大きく、なおかつ保育の質の向上は期待できないということが分かった。一方、これらのことから幼稚園で第三者評価を実施する際には「相当の時間、実際の保育場面の観察」を行い、「園の実情を理解した上で課題を明確にし、方向性を示してくれる評価」、「負担のかからない評価」が保育現場で求められているといえる。

④第三者評価の手法としての公開保育

上記①から③を踏まえると、「一定の地域内の複数の学校が協力して、互いの学校の教職員を第三者評価の評価者として評価を行う」という実施体制において、「学校運営に関する専門性や幼児教育に関する専門性を有する者」が関わり実施することが、「それぞれの園の実情を踏まえ、子どもの様子の観察なども含めた評価」に最も近いものであろう。また、これまで教育委員会、幼稚園団体、自主研究会等様々な団体で公開保育が行われ、教育内容や教育課程の改善につなげてきた歴史的、文化的経緯もある幼稚園としては、日常の保育を公開し、当日の保育場面を基に保育後カンファレンスを行い互いの視点で話し合う過程でその園の課題やよさが浮かび上がってくるようにする形態が他の実施体制に比較して最も取り組みやすいと考えられる。

平成 23 年 6 月から 11 月にかけて京阪神の私立幼稚園 5 園で実施した第三者評価の手法としての公開保育についての調査では、公開保育を実施した効果として、「保育のレベルアップ」、「保育者同士の関係が良くなった」という項目について「非常にあてはまる」、「あてはまる」の合計が 9 割を超えていた。

特に、保育者同士の関係性については「非常にあてはまる」が 30％を超えていた。また、保育のレベルアップについては、自園を第三者の目を通して見つめ直すことにより、課題だけではなく自園のよさを客観的に認識できるようになったという傾向が現れている。一方、園の

課題についての項目では、公開保育の実施経験の有無により傾向が大きく異なっていた。これまでに公開保育を実施している園では、「どちらともいえない。」と答えた割合は「課題が明確になった」の項目については 27.1％、「課題が解決した。解決の手がかりを得た。」については 47.9％となっている。課題の明確化と課題の解決については公開保育を実施したことのない園、初めて公開保育を実施した園について、公開保育が効果的であったといえるであろう。また、既に課題が明確になっている園については公開保育並びに保育後の話し合いだけでは課題の解決は難しく、やはり、第三者評価を実施しているイギリス、ニュージーランドのように専門家による評価後の支援が必要であろう。

以上のように第三者評価の手法としての公開保育は、保育の質の向上、保育者の関係性の改善についての有効性は高く、かつ、公開園の教職員により事前に課題の抽出が行われていたことにより、園の課題について有意義な意見交換が可能であった。このことは上記の 2 点の期待について応えるものであったといえる。また、現場の教員が参加することで、保育を第三者の目を通して保育を見つめ直すことが可能となり、課題だけではなく自園のよさを客観的に認識できるようになったことについて大変有効であったといえる。しかし、公開保育とその後のカンファレンスだけで課題の解決を図ることは難しく、解決に向けての具体策の整理や園内研修の構築等に関わる継続した支援が必要であろう。

第三者評価の手法としての有効性は評価者の資質により大きく左右されることが予想されることから、評価者には保育の専門性、運営面での専門性、ファシリテーターとしての専門性が必要である。特に、ファシリテーターとしての専門性は、全教職員による自己評価を進めたり、教員が主体的に参加する園内研修の構築について考えたりするときに重要であり、その重要性が今後、益々増してくるであろう。いずれにしても第三者評価の評価者の役割が非常に重要であるが、保育の専門性、学校運営の専門性とともにファシリテーションの専門性、園内研修構築の支援に関する専門性等を一人の評価者が全て担うのは難しいため、チームとして様々な専門性を持った評価者が公開保育に関わったり、役割を分担したりしていくことが必要であろう。

# Ⅱ．評価者に求められる資質

## １．はじめに

第三者評価の実施にあたっての最も大切なことは、その幼稚園の課題を解決し、保育の質を向上させることにある。保育所における第三者評価は、福祉サービスでの評価を基にしているため、定量的な客観性を重視したものとなっており、現場での保育の評価というよりも書類が整備されていること等を確認することにより、その質を担保する方法である。

一方で、実際の幼児教育は、日々の営みを通して行われるものであることから考えると、真の意味でそれぞれの園の保育の質の向上を目指すには、幼稚園の目標や課題を個々の教員が自ら認識し、互いに協力して目標の達成に取り組む自己評価が重要である。しかし、自園の中だけではその仕組みがうまく機能せず、自園のよさや課題が認識できない場合も散見される。そこで、一定の地域の幼稚園間で保育を公開し、互いに学び合うという姿勢をもちつつ、当該の幼稚園の保育の向上のために支援する仕組みが重要である。

この考え方は、「幼稚園における学校評価ガイドライン」（平成 23 年改訂文部科学省）において、第三者評価の実施体制（3 －(5)－②）において、（イ）に示される「一定の地域内の複数の学校が協力して、互いの学校の教職員を第三者評価の評価として評価を行う」方法に合致する。

ただし、これまでの調査から、前述した取組では、園の良さや課題の明確化、同僚性の向上には寄与するものの課題の解決に関して十分な成果をあげるには、保育コーディネーターなどの支援が必要となってくる。評価者は単に評価をするだけではなく、例えば、当該の幼稚園が、何を重点的な目標とし、どのようなプロセスを経て、取り組みを進めてきたのかを把握し、その園のよさや教員の主体性を生かして、保育の質の向上を支援することが必要である。そして、日常的に支援を続けるだけではなく、その園が主体的に学校評価を推進していくことが可能な仕組み作りや互いに学び合う園内研修の風土作りを支援していくことが重要である。

それらのことを踏まえると、保育コーディネーターなどの評価者には、下記のような資質が求められる。

・「保育についての理解」
・「幼稚園運営についての理解」
・「ファシリテーションについての理解と進行」 等

## ２．評価者に求められる保育に係る資質

◆幼稚園教育要領の理解

幼稚園は、教育基本法や学校教育法などの法令に定められた公的な学校であることから、私立幼稚園であっても幼稚園教育要領に準拠した教育を行わなければならない。幼稚園が教育要領を踏まえながら、それぞれの教育理念や教育方針、教育目標に基づいて、多様で豊かな教育を展開していくことを支えていくためには、評価者は幼稚園教育要領を正しく理解する必要がある。

・幼児期の特性と幼稚園教育の役割について
・幼稚園教育の基本について
・ねらい及び内容について
・指導計画の作成に当たっての留意事項　等

◆教育課程、指導計画などへの理解

幼稚園教育は、幼児自らが積極的に事物や他者、自然事象、社会事象などの環境にかかわり、体験することを通して、生きる力を育て、発達を促すものである。幼稚園教育のねらいが実現されていくためには、幼児が発達にとって必要な経験を積み重ねていくことができるように、発達の道筋を見通して、教育的に価値のある環境を計画的に構成しなければならない。園の教育を評価するうえで、その園の教育の全体的な計画を示した教育課程は大変重要である。そこで評価者は教育課程の意義や、教育課程の編成の手順等について理解するとともに、教育課程の評価の方法やプロセスについても理解しておく必要がある。

また、それぞれの園では、教育課程に基づいて一人一人の幼児が発達の時期にふさわしい生活を展開し、その生活を通して発達にとって必要な経験が得られるように、具体的な指導計画を作成する必要がある。評価者は長期、短期両方の指導計画作成についての理解や指導の過程についての反省や評価、指導計画の改善についての理解が求められる。

・教育課程の意義と役割
・教育課程の編成
・教育課程の評価と改善
・指導計画の作成（ねらい・内容・幼児の姿・環境構成）
・反省・評価　（保育の振り返り）と指導計画の改善　等

◆幼児理解

幼児を理解することは保育の出発点であり、そこから一人一人の幼児の発達を促す保育が生み出される。したがって、評価者は幼児の発達の特性を十分理解し、発達や学びの連続性を確保するための視点や幼児一人一人の活動の意味を捉える視点等について理解する必要がある。そして、より深く幼児を理解するための様々な方法や記録の取り方、記録の読み取りやその活

用についても理解することが大切である。

・幼児の願いや思いを理解する
・幼児を肯定的に見る
・活動のプロセスや意味を捉える
・幼児の発達や学びを捉える
・幼児理解の方法
・記録の方法（保育記録・個人記録等）
・記録の読み取りと活用
・幼稚園指導要録について　等

◆環境への理解

幼稚園教育においては、教育内容に基づいた計画的な環境をつくり出し、その環境にかかわって幼児が主体性を発揮しながら展開する生活を通して幼児の発達を促すといった、「環境を通して行う教育」が基本となっている。したがって、評価者はまず、幼児のまわりにある様々な環境（人・もの・こと・時間・空間など）について理解することが大切である。環境を理解するということは、環境そのものの特性を理解することにとどまらず、それらの環境が幼児にどのように受け止められ、いかなる意味をもつのかといった、環境と幼児との関係性についても理解することである。さらに、環境の中に教育的な価値を含ませながら、幼児自らが興味や関心をもって環境にかかわることができるような環境の構成についても理解していなければならない。

・保育環境（教材）の研究
・環境の構成、再構成　等

◆教師のかかわり（指導のあり方）への理解

教師は、幼児の発達を見通した教育的な環境のもとで、実際に幼児とかかわりながら援助等の指導を行っている。幼児が主体的な活動を通して、発達に必要な豊かな経験を得ていくためには、教師の多様なかかわりが必要となる。評価者は、遊びを通しての総合的な指導や幼児一人一人の発達の特性に応じた指導、集団の中で個人のよさが生かされるような指導等について深く理解し、具体的な場面で保育者が幼児との適切なかかわりをもつことができるよう支えることが重要である。

・幼児との信頼関係の構築
・幼児の主体的な活動の尊重
・遊びを通しての総合的な指導
・一人一人の発達の特性に応じた指導
・教師の役割と多様なかかわりについて

・様々な指導方法、保育形態について
・教師間の協力

◆園内外の研修・研究への理解

それぞれの園が保育の質を高めていくためには、教師が「教える専門家から学びの専門家」となっていくことが大切である。教師は自分の保育を省察することで多くのことを学び、他の教師の保育を見たり、保育について話し合ったりすることからも学ぶことができる。ある課題をもって園内で研修や研究をしたり、園外の研修に参加したりすることも大切である。また、保護者や地域の方たち、他の職種の人たちと対話することで学ぶことも多い。評価者は教師の専門性を高めるための研修や研究について理解を深めるとともに、学び合いを支える「同僚性」についても理解することが必要である。

・保育の省察（保育の振り返り）
・園内の研修や研究
・園外の研修や研究
・公開保育
・同僚性　等

### ３．評価者に求められる運営に係る資質

幼稚園における学校評価を実施するに当たっては、まず評価者として、学校経営と学校運営の違いを弁別、理解しておきたい。学校経営とは、設置者・園長が学校経営方針を策定し、「目指す幼稚園」を実現するために教職員・予算・設備・情報・その他の経営資源を活用して、最も有効な手段により学校運営を行い、教育の質の維持・向上を目指すことである。

運営においては、副園長、教頭が運営方針を作成し、方針の具現化に向けて組織を編成し、各組織で実行していくこととなる。それを大きく分ければ、物的管理、人的管理、運営管理の三つに分けられる。

園内の組織は、園の教育目標を効果的に達成するために組織するが、一つの組織で全てを賄うのは難しいため、概ね、次のような組織に分けて取り組まれている園が多いようである。

◆教育指導組織

幼稚園における教育活動を効果的に行うための組織である。学年や分掌、係、委員会といったものがある。

◆研修・研究組織

教育指導を充実させ、その効果をあげるために教員一人一人が保育の質を高め、その専門的力量と指導力を磨き、深めていけるように研修・研究委員会といったものを組織している。

◆学校事務組織

幼稚園の教育活動を円滑に推進していくために必要な業務を担当する組織であり、人事や予算、給与、服務、福利厚生、物品の調達から管理など教育指導の活動以外の一切を担当する。

評価者としては、冒頭述べたように、学校経営を「設置者・園長が経営方針を策定し、『目指す幼稚園』の実現のために教職員・予算・設備・情報・その他の経営資源を活用し、最も有効な手段により幼稚園運営を行い、教育の質の維持・向上を目指すこと」と捉えるとすれば、学校運営の評価は、あくまでも、学校関係者評価や第三者評価の場のみでの取組になるということを理解しておくことが重要である。

★評価内容としては、次の項目が考えられる。

①幼稚園教育目標は、幼稚園における教育課題を踏まえ、その解決に向けた目標となっているか。

②幼稚園教育目標の設定に当たっては、全教職員の共通理解が図られているか。

③幼稚園教育目標の達成に向け、人材、予算、設備などの経営環境が有効に活用され、教育の質の維持・向上につながっているか。

④幼稚園教育目標の達成に向け、有効かつ適切な学校運営が行われているか。
⑤各校務分掌組織、あるいは、職員会議等の諸会議は有効に機能しているか。
⑥地域に開かれた幼稚園として、子育ての支援や預かり保育などの対策、また安全管理などへの対応が適切になされているか。　等

なお、学校運営についての評価として狭義に考えれば、
①各校務分掌組織がそれぞれ、どのような役割を果たしているか。
②各校務分掌組織の横の連携がとれているか。
などの点を考慮しながら、園の運営が適切になされているかを評価することも考えられる。

## ４．保育コーディネーターなどの評価者に求められる資質
## ファシリテーション（チームビルディング）

(1) 話し合いを活性化させる役割とその有効性

学校評価は組織的、継続的に教育の改善を図ったり、保護者や地域社会から理解と参画を得て、信頼される幼稚園づくりを進めたりすること等を目的としている。しかし、実際には学校評価の中でも最も重要な自己評価がうまく機能していなかったり、園としての課題が明確になっていなかったりする場合がある。また､学校評価の取組や公開保育で自園の課題が見つかったとしてもそれを実際に解決して行くには園長・主任だけで取り組んでも園として全教職員で理念や方向性を共有することにはならない。まずは全ての教職員が主体的に参加し、会議を活性化することが重要である。

活性化させるため、経験年数に関わらず全ての参加者の意見が尊重されることが大前提となるので､全ての意見を肯定的に受け止めつつも最も大切なことを共有していく会議（話し合い）を進めて行くファシリテーターが必要となる。

保育コーディネーターなどの評価者には、保育に係る資質、運営に係る資質と共にこのファシリテーターとしての資質が求められる。実際に、多くの園で園長や主任は教職員が主体的に会議や園内研修に参加ができていないことを課題と挙げつつもどのように改善していけばよいか困っている状態であり、今回、大阪市の主任研修、（財）全日私幼教育研究機構の都道府県代表者会議でアンケート調査した結果からも「若手の意見をいかに引き出すか」､「経験年数の少ない職員からの自発的な意見が少ない。園長や主任の意見が出るとそれに流されてしまう。」等の回答が寄せられていた。

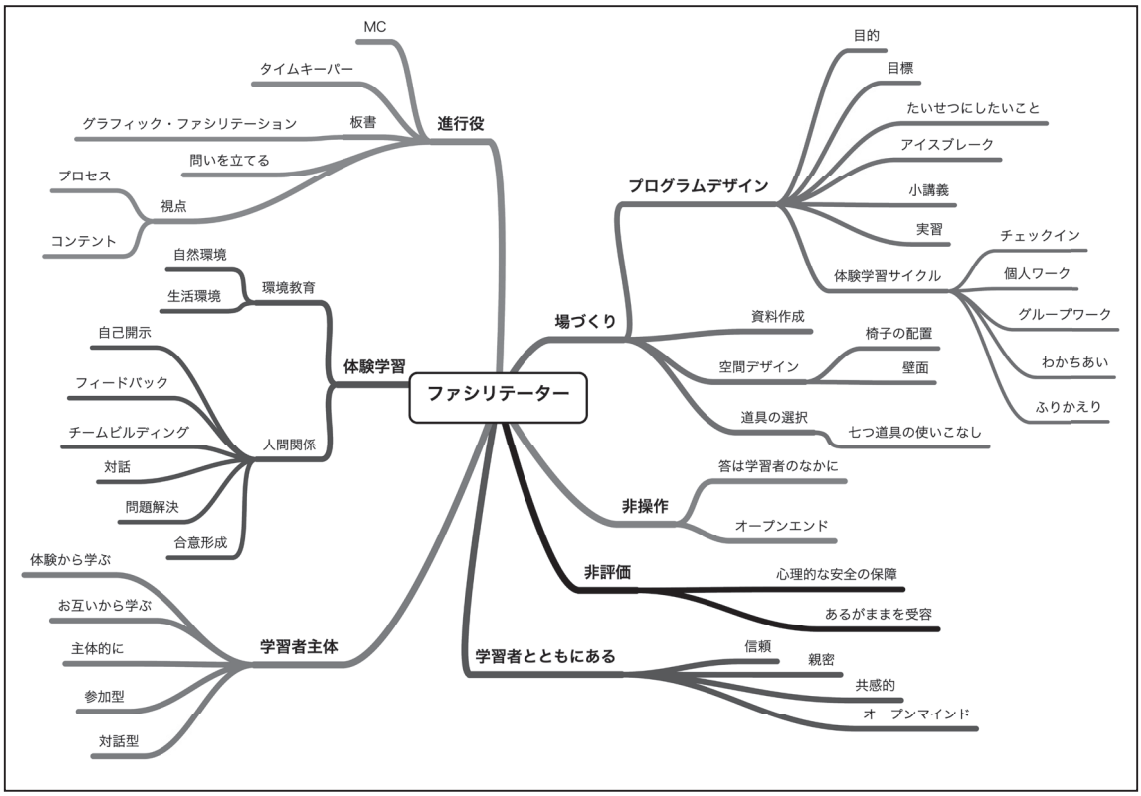
そのような課題を解決するためにファシリテーターの研修を受講してもらい、受講後にアンケート調査を実施したところ Q13「学んだ内容は自園の園内研修や話し合いを活発にするために有効である。」に対しては「非常に当てはまる」､「あてはまる」の合計が 91.5％、Q14「学んだ内容は園の保育者同士の関係性をよくするために有効である。」に対しては「非常に当てはまる」､「あてはまる」の合計が 85.7％、Q15「「学んだ内容は園の課題解決や保育の質の向上に有効である。」に対しては「非常に当てはまる」､「あてはまる」の合計が 93.4％、という結果となった。このことからも保育コーディネーターなどの評価者が、園が一体となって話し合える土壌づくりやチーム作り（チームビルディング)、組織の活性化を目指す際にファシリテーションの手法が有効であることがうかがえる。

(2) ファシリテーションの基本

次ページの図はファシリテーターの役割のイメージ図である。役割としては「進行役」､「場づくり」､「体験学習（ワークの手法)」等があるが､重要なことは「学習者（参加者）主体」､「非操作、非評価」､「学習者（参加者）とともにある」という心構えであろう。

参加者が主体でその意見を操作したり、評価しないことで参加者は安心して、心を開き自分

の意見を述べることができる雰囲気になる。




難しいようにも思えるが、良い教師は保育場面で幼児を肯定的に受け止め、評価したり、操作せずに幼児の主体性を尊重した保育活動を展開しているため、よい教師はファシリテーターであるともいえるであろう。

○ワークショップの実践、手法

社会の様々な場所や企業等でも研修の手法としてワークショップ形式が取り入れられているが、それは人間関係をよくし、その関係を基にして問題を解決したり、合意を形成するのに有効であるからである。幼稚園においては、幼児の実際の姿（動画、写真、エピソード）等を基にした話し合いや行事についての話し合い等様々な場面がワークショップともいえるが、良好な同僚性があってこそ実りある話し合いとなるため、下記のような自己開示やフィードバック等の具体的なテーマや手法を用いて実践できることが評価者として必要となる。

(3) 課題の明確化や共有化の支援

私立幼稚園においては、基本的に人事異動がないため、学校評価における自己評価がうまく機能していない場合には、保育に関する考え方や保育内容が固定化されてしまう。そのような場合に潜在化している個々の教職員の課題や悩み等を明確化し、園としての課題として共有することが重要である。取り組みの例として、田の字法（下図参照）等を用いて園の肯定的な側面から話し合いを始め、園の抱える課題について教職員が出し合い整理することで、課題が明確になるとともに今後の解決に向けての取り組みが共有されます。

取り組み例

〈田の字法〉

| | 現在 | 将来 |
|---|---|---|
| 肯定的な考え | ① | ④ |
| 否定的な考え | ② | ③ |

参考　青木将幸著「ミーティングファシテリーション入門」／ハンズオン！埼玉出版部／2012 年 11 月 2 日初版発行／ P105 ～ P110

① 園の強み・自分たちの強み・年齢別の強み・誇れるところ

② 「まだできていない」「取り組めていない」「むずかしいな」という課題

③ 課題と感じていることに取り組めていない、その障壁・不安

④ 園として将来どうなっているとよいか（組織としての夢）具体的なイメージ。

(4) 様々なワーク

ファシリテーターとして様々なワークを考える際には、個人や集団の現状から企画していくことになる。内容に即したワークの手法やあるいは自発的な意見が出にくい場合に行う手法について理解し、話し合いを円滑化することが大切である。

①内容に即したワークショップのテーマ例

・対人関係に関するワーク

伝える、聴く（傾聴）、自己開示、共感、鏡になる（フィードバック）等

・組織・人間関係に関するワーク

協力する、介入する（グループプロセス）、影響を与える（リーダーシップ）等

・課題解決のワーク

応急的に解決、根本的に解決

・アイデアを出し合うワーク

②機能に即したワーク（具体的なしかけや手法）

・意見が言いやすくなるしかけ

見える化、付箋、ノーティング、マッピングなど

・意見がいいやすくなる場の雰囲気

アイスブレーク、風土づくり、個々の意見が大切にされている実感、肯定的な受け止め、多様性を肯定する雰囲気など

・意見を整理する

グルーピング、KJ 法、議事録（決まったこと、宿題等）

## Ⅲ．評価者育成カリキュラム

◆研修内容と配列

| 〈研修課目〉 | 《俯瞰図番号》 |
|---|---|
| 1．第三者評価の理念、全体像と基本的考え方 | Ｅ－９－Ⅲ |
| 2．「学校評価ガイドライン」の構造と評価のポイント | Ｅ－８－Ⅲ |
| 3．評価調査者の見識や能力・倫理 | Ｅ－９－Ⅲ，Ｂ－１－Ⅲ |
| 4．幼稚園教育の基本と保育 | Ｂ－３－Ⅲ，Ｃ－３－1，Ｃ－３－Ⅱ，Ｃ－３－Ⅲ，Ｂ－２－Ⅲ |
| 5．幼稚園における今日の課題と学校運営 | Ｆ－３－Ⅲ，Ｂ－２－Ⅱ，Ｂ－２－Ⅲ，Ａ－２－Ⅲ |
| 6．幼児理解と教師 | Ｃ－１－Ⅰ，Ｃ－１－Ⅱ，Ｃ－１－Ⅲ，Ｄ－２－1，Ｄ－２－Ⅱ，Ｄ－２－Ⅲ |
| 7．保育環境・保育教材と保育実践 | Ｅ－４－Ⅰ，Ｅ－４－Ⅱ，Ｅ－４－Ⅲ，Ｅ－６－Ⅰ，Ｅ－６－Ⅱ |
| 8．私立幼稚園の建学の精神と教育課程・指導計画・記録 | Ｅ－１－Ⅲ，Ｅ－２－Ⅲ，Ｅ－３－Ⅲ |
| 9．学校評価における「自己評価」の理解と取組体制 | Ｅ－８－Ⅱ，Ｅ－８－Ⅲ |
| 10．学校評価における「学校関係者評価」の理解と保護者・地域との連携 | Ｆ－１－Ⅲ，Ｆ－２－Ⅲ，Ｆ－３－Ⅲ |
| 11．第三者評価の実際①　実際の流れ、審査方法 | Ｆ－８－Ⅲ |
| 12．第三者評価の実際②　ファシリテーター研修　事前調査 | Ｅ－７－Ⅲ |
| 13．第三者評価の実際③　ファシリテーター研修　本調査 | Ｅ－７－Ⅲ |
| 14．第三者評価の実際④　ファシリテーター研修　事後フォロー | Ｂ－３－Ⅲ |
| 15．第三者評価の実際⑤（合議、報告書の作成、まとめ） | Ｅ－５－Ⅲ |

※俯瞰図については、P31、P32 を参照のこと

## 1．評価者育成の仕組み

(1) 評価者育成に当たっては、幼児教育に関わる公的な機関が研修の実施ならびに認定を行うことが望ましい。(2) 以下は、(財) 全日私幼教育研究機構が担う場合を例としている。

(2) 資格認定

①保育、②運営、③ファシリテーションのそれぞれの資質について (財) 全日私幼教育研究機構が認定することにより評価者としての基礎資格を得ることができる。

①保育と②運営については、幼稚園等の現場における経験年数 10 年に加えて、カリキュラムに示された部分についての研修の受講が必要となる。なお (財) 全日私幼教育研究機構が研修俯瞰図番号に基づき同等の内容と認定する研修の受講を持って代えることができる。

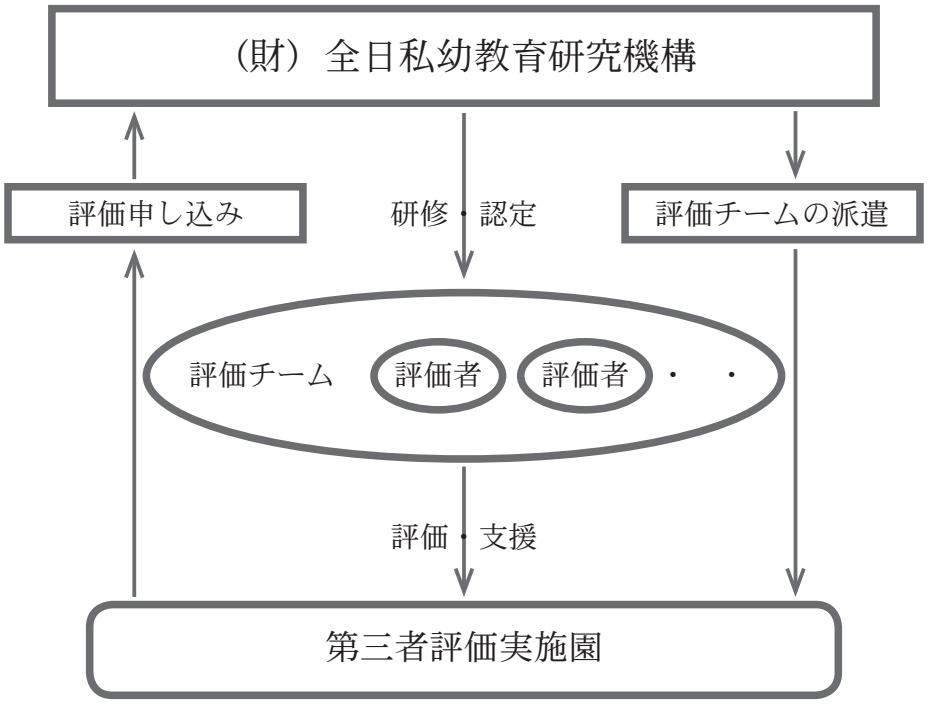
③については (財) 全日私幼教育研究機構が実施する講義と公開保育等の実習、振り返り (レポート) 等の参加が必要となる。

尚、幼児教育等を専門とする大学教員に関しては (財) 全日私幼教育研究機構が実績を勘案して認定する。

(3) 評価者の育成と第三者評価実施の流れ

下図は育成 (研修・認定) と第三者評価実施の流れを示した図である。

評価者は数名の評価者とチームを組み評価に当たる。



## ■あとがき

工業製品や店舗の接客などは、購入しそのものを使った人が「これは〇〇がいい」といったり、アンケートを実施して広く評判を募ったりすることで、その製品の評価が決まることが多い。また飲食店の接客や味などでは、その店に通う客や、美食評論家などがその味や接客を評価し、雑誌などに掲載することで公開されることもある。ネット上でおいしさを星の数で表現するサイトも見かけるようになった。

翻って幼稚園の評価はどのように考えればいいのだろう。まずは、「良い園」というのは、どのような園のことを指すのか、選ぶ側が判断できるよう、わかりやすく明示することが必要と思われる。

1－物理的客観的基準は、幼稚園設置基準が定められている。これは行政から認可の際に求められ、認可園は基本的にその基準を守っている。

2－環境については3歳から5歳の幼児にとって生活と遊びにふさわしい環境かどうかが観点であり、教育課程や指導計画など、保育の中身とも密接に関わる。

3－教育課程や指導計画は幼稚園教育要領に準拠しているかどうかであるが、一般的な保護者がそのことを判断できるかどうかは疑問で、専門的評価が必要だと考える。

4－教職員についても、資格免許の有無に始まり、学びのための研修の機会や質、園の理念の共有、教職員スタッフ間の同僚性の醸成など、数字には現しにくい内容をいかに「みえる化」することも必要である。

5－経営状況は会計士による外部監査が必要である。必要な書類やマニュアルの整備は、定期的な行政監査が有効に働くであろう。3年間の間に経営不振に陥らない園であるという保障である。

最後に残るのが、この幼稚園の保育は、よい保育内容なのか、そうではない保育内容なのか、幼稚園教育要領に合致しているのかいないのかなどの情報が、選ぶ側の保護者にわかりづらいということにならないか。私立幼稚園の場合、実に多様な建学の精神、保育理念、方法があり、選ぶ保護者もとまどいを隠せないのが現状である。また、内容について、教育委員会や行政側からの積極的な指導助言は現在のところ法的根拠がないこともあって、あまり行われていないのが現状である。よって、幼稚園設置基準という最低限の基準をクリアしていることは分かっても、みんなが良い園だと確信することは難しい。従って、判断の基準は、自己の人間観に合致している、とか、このようなカリキュラムや行事は気に入っている、このような経験をさせてくれることなどを評価軸や、あの園の園長や教職員の質が高いからという理由もあるだろう。また、園舎が立派、園庭が広いなど、客観的な園の状況で判断される場合も多い。

この課題は、弊財団が文部科学省委託調査を受けて、研究研修委員会東前委員長に引き続き、安達譲委員長が中心的役割を果たし検討された。非常に難しい課題に対し、大妻女子大学の岡教授の尽力も得て、私立幼稚園が学校評価の実効性を高め、自らの力で園の保育の質を高めて

いくための取り組みや評価者の資質について取りまとめ「私立幼稚園における学校評価支援システム」の冊子として上梓させて頂くことができたわけである。関係者のご努力に感謝申し上げたい。

子どもたちの育つ豊かな環境や育ちについて真剣に考える一つのきっかけとして、この小誌がお役に立てることを願ってやまない。

公益財団法人全日本私立幼稚園幼児教育研究機構副理事長　安家　周一

## 〔参考資料〕

### ◆保育ファシリテーターの研修に関するアンケート

【Q１】 性別

| | 全体 | 男性 | 女性 |
|---|---|---|---|
| 回答数 | 109 | 43 | 66 |
| 比率 | 100.0% | 39.4% | 60.6% |

【Q２】 年齢

| | 全体 | 20 代 | 30 代 | 40 代 | 50 代 | 60 代 | それ以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 109 | 9 | 12 | 16 | 39 | 30 | 3 |
| 比　率 | 100.0% | 8.3% | 11.0% | 14.7% | 35.8% | 27.5% | 2.8% |

【Q３】 職位（立場）

| | 全体 | 教諭 | 主任等役職のある教諭 | 副園長または教頭 | 園長 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 109 | 10 | 10 | 11 | 76 | 2 |
| 比　率 | 100.0% | 9.2% | 9.2% | 10.1% | 69.7% | 1.8% |

【Q４】 その職についてからの経験年数

| | 全体 | 0 ～ 3 年未満 | 3 年～ 6 年未満 | 6 年～ 9 年未満 | 9年～12年未満 | それ以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 109 | 8 | 24 | 18 | 10 | 49 |
| 比　率 | 100.0% | 7.3% | 22.0% | 16.5% | 9.2% | 45.0% |

【Q５】 園の規模

| | 全体 | 1 ～ 50 人 | 51 ～ 100 人 | 101 ～ 150 人 | 151 ～ 200 人 | 201 人～ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 108 | 6 | 16 | 17 | 18 | 51 |
| 比　率 | 100.0% | 5.6% | 14.8% | 15.7% | 16.7% | 47.2% |

【Q６】 この研修を受講されるまでにファシリテーター（園内研や会議の進行）等に関する研修を受講されたことはありますか。

| | 全体 | はい | いいえ |
|---|---|---|---|
| 回答数 | 105 | 53 | 52 |
| 比率 | 100.0% | 50.5% | 49.5% |

【Q７】 昨年度、園内研修を行った

| | 全体 | はい | いいえ |
|---|---|---|---|
| 回答数 | 105 | 53 | 52 |
| 比　率 | 100.0% | 50.5% | 49.5% |

「いいえ」→実施しなかった理由

・時間がとれない

・なかなか時間がとれないため。来年度からは学期末に１～２日出勤を増やし行う予定

・わかりません。コミュニケーション方法の研修のようなものはありました

・新しい部所を作ったため、園全体が余裕がなかったため取り組めなかった

・以前は行っていたが先生の負担が大きく若い先生がついてこれなくなったため

・時間がとりにくい

【Q８】 今年度園内研修の実施回数は

| | 全体 | 週に１回 | 月に２～３回 | 月に１回 | 学期に２～３回 | 学期に１回 | 年に２回 | 年に１回 | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 96 | 4 | 9 | 17 | 22 | 22 | 11 | 8 | 3 |
| 比　率 | 100.0% | 4.2% | 9.4% | 17.7% | 22.9% | 22.9% | 11.5% | 8.3% | 3.1% |

その他

・悩みなどが出たときに

・未定

・行事前等

【Q９】 研修の内容はどなたがきめられますか

| | 全体 | 園長 | 主任 | 教諭 | 園長と主任 | 主任と教諭 | 園長と主任と教諭 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 94 | 16 | 12 | 2 | 2 | 42 | 19 |
| 比　率 | 100.0% | 17.0% | 12.8% | 2.1% | 2.1% | 44.7% | 20.2% |

その他

・園長と主任と講師

【Q 10】 研修の進行（司会）等はどなたがされますか。

| | 全体 | 園長 | 主任 | 教諭 | 園長と主任 | 主任と教諭 | 園長と主任と教諭 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 98 | 10 | 37 | 17 | 16 | 9 | 9 |
| 比　率 | 100.0% | 10.2% | 37.8% | 17.3% | 16.3% | 9.2% | 9.2% |

【Q 11】 研修を行うときに運営上課題や困ったことは何ですか。

・自分の意見を持たず参加する先生が、研修の中で浮いてしまうので、研修内容は早めに周知するようにしておりますが、なかなかむずかしい。
・活発な意見がない。
・やろうと思うことが多いが、時間を取ることがなかなかできない（テーマ・課題）
・話し合う内容がすべての先生に深まっていかないと感じる。若い先生の発言、提案が少ないと思います。また、研修内容の実践化がなされているか・・・と反省しています。
・仕事が増えて時間がとりにくくなっている。園内研修は実践していても園長として参加できなく講師の先生に任せることもある。
・時間が足りない。非常勤の職員が参加できない。
・主任が運営の経験を積む機会。
・もっと時間がほしい、もっとじっくり話し合えるようにしたい。
・参加できない職員が出る（預かり保育、有給など）研修＝苦痛のような雰囲気がある。
・上の人間の意見に左右されてしまう。
・多忙なため時間の確保が難しいです。話し合いの前にメモ書きを提出してもらい全員が全員の意見に目を通したうえで参加するなど工夫しているが、いざ話し合いになると活発な意見が出ない。
・時間の確保、若手職員の意見をいかに引き出すか、会議の進め方。
・全員そろっての時間を取ること。
・時間のとり方、内容の決め方。
・時間の調整、まだまだ不勉強な為うまく進行しないことも多い（ファシリテーターとしての役割を学ぶようにしていく）
・時間の確保が難しい
・全教員がそろって参加できる手配が必要（預かり保育児が多い毎日）。
・事前準備、課題は明確であるが、参加者に理解しやすいように資料を作ったりすること。研修の後の振り返りを行なう作業（次の課題に移れない時もある）。
・園長の存在が教員の本音が出ないのではないかと案じています。
・全職員がそろわない。時間がとれない。
・テーマの選定。
・経験年数の少ない職員からの自発的な発言が少ない。園長や主任が意見が出るとそこに流されて決まってしまう。
・講師の選定や時間の確保。
・研修の時間確保、具体的な活用、その場限りに終わりがち、輪になって協議しにくい、一方通行の議論になりがち。
・日常の業務があるので平日はできない。労働基準法もあるので。そこで土曜日に職員会議

と合わせて行なっている。地区の研修と同じテーマにして教員の負担にならないようにしている。

・意見が進んでないこと。

・若い先生の意見が出にくい。

・新人の子の意見が出にくかった。

【Q 12】 自園の園内研修や話し合いに学んだことを生かそうと思う

| | 全体 | 全くあてはまらない | あてはまらない | どちらともいえない | あてはまる | 非常にあてはまる |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 105 | 1 | 1 | 4 | 46 | 53 |
| 比　率 | 100.0% | 1.0% | 1.0% | 3.8% | 43.8% | 50.5% |

【Q 13】 学んだ内容は自園の園内研修や話し合いを活発にするために有効である。

| | 全体 | 全くあてはまらない | あてはまらない | どちらともいえない | あてはまる | 非常にあてはまる |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 106 | 1 | 1 | 7 | 49 | 48 |
| 比　率 | 100.0% | 0.9% | 0.9% | 6.6% | 46.2% | 45.3% |

【Q 14】 学んだ内容は園の保育者同士の関係性をよくするために有効である。

| | 全体 | 全くあてはまらない | あてはまらない | どちらともいえない | あてはまる | 非常にあてはまる |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 105 | 0 | 2 | 13 | 44 | 46 |
| 比　率 | 100.0% | 0.0% | 1.9% | 12.4% | 41.9% | 43.8% |

【Q 15】 学んだ内容は園の課題解決や保育の質の向上に有効である。

| | 全体 | 全くあてはまらない | あてはまらない | どちらともいえない | あてはまる | 非常にあてはまる |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 105 | 1 | 2 | 4 | 53 | 45 |
| 比　率 | 100.0% | 1.0% | 1.9% | 3.8% | 50.5% | 42.9% |

【Q 16】 学んだ内容は保護者懇談会等に活用できる。

| | 全体 | 全くあてはまらない | あてはまらない | どちらともいえない | あてはまる | 非常にあてはまる |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答数 | 105 | 0 | 9 | 21 | 44 | 31 |
| 比　率 | 100.0% | 0.0% | 8.6% | 20.0% | 41.9% | 29.5% |

【Q 17】 その他、受講しての感想（原文のまま掲載）

・行事を減らします。

・自園のみならず強化したい‼ 日程上タイトすぎる（時間）。

・グループディスカッションの方法は何種類もある。TPO に応じて使い分ける必要がある。基礎を園長自身が学ばないと時間が有効ではない。

・とてもよかった。
・楽しく有意義な研修をありがとうございました。研修を研究に結び付けていけるよう考え、実践していきます。
・自園の園内研修を見直すため、職員に報告する。他園にも報告し広げたい。
・毎回出席させていただいて県に戻ってからこうしたいという気持ちが高まるので県の研修に役立てていきたいと思う。
・わかりやすいお話でぜひ実践したいことがいくつもあった。
・非常に勉強になりました。本日学んだことを研究大会などに還元していきたい。
・もう少しじっくりゆっくり受講して先生方と考えたあったり、知恵を出し合ったりしてすっきりして帰りたかったです。しかし、いろいろな先生方とアイスブレイクできたことは大変楽しく学びにつながったと思います。
・学んだことを県に持ち帰って共有していきたい。エピソード記述の方法をもう少し学びたかった。
・大変示唆に富んだ内容でした。今は課題が多いですが、市の取り組みの中に生かしていきたいと思います。
・大変勉強になりました。まず園に帰り県に帰り伝えること、自分のできることを実践する（行事の見直し、大事なことに時間を取るようにする）
・聴講するだけでなく、実際に体で覚える。これは日々の保育、子供、先生とのかかわりと同じだと思います。研究会には顔を出す。耳から頭へとても大切ですね。
・アイスブレイクの大切さ、園長はあまり意見を言わない（言うなら最後に）ということをあらためて感じました。
・教員のみならず園児、保護者にも働きかけとして必要だと思う。
・一人ひとりの子どもの発達成長リズムを理解し、とくに観察の要る一人ひとりの必要を共有することを原則、見通した保育の世界をつくることへと向かいたい。
・とても参考になりましたが「座学」を研修ととらえている先生方に対してどのように理解していただけるか不安です。
・すぐ園帰ってやります。
・是非取り入れていきたいと思う。まずは自分のファシリテーターとしてのスキルアップが急務だと感じた。
・タイトなスケジュールでしたが内容の濃い研修となりました。県単位に戻って伝えていかなければと思いましたが、園長によって研修への向き合い方が違うのがネックかなと思います。
・今までの自分の価値観や考え方をもう一度見直すことになり、新しい視野も広がったと思います。
・久しぶりに意欲のわく研修でした。講義だけでなく実践的なセッションがあったり同じ立

場の研修の方々と話す機会も研修の中で作っていただけてありがたかったです。
・会議等、円滑に進める方法をいろいろ知ることができました。意見の出にくい人にもポストイットを使用したりするなどで発言できたりもあるので使用したいと思いました。
・ファシリテーターとは何か最初はわからなかったけれどワークショップを通して感じることができました。
・４回の受講を通して・・。自分自身を振り返ったり人を観察したり保育を見つめなおすことが楽しくできました。秦先生の場の雰囲気作り、講義の内容、進行の仕方が大変勉強になり、自分も楽な気持ちで参加でき本当に良かったと思います。
・初めはどうして私が‥と思って参加したが、毎回楽しく「もっとこうすればよかったんだ」「こうすると仲が深まるんだ」と発見することが多く良かった。ファシリテーターのことを知っている人が増えるとより職員間が良くなるんではと思った。実践できるように頑張りたい。
・他園の先生方との交流も深まり、実践的に行えたので気づきも多かったです。楽しんで参加できました。
・ワークショップの形式なので楽しんで身に付きやすいと思いました。また参加したいです。
・初めは言葉も難しく１回目後は分からないことだらけでした。しかし実践していく中でこの方法は自園でできると思うこともあり、これを実践することで園での人間関係が良くなりそうなので挑戦したいです。
・チームをまとめていく立場として必要なスキルをたくさん教えていただき、いきなりすべてはできないかもしれませんが、できるところからしたいと思います。

# 保育者としての資質向上研修俯瞰図

（公財）全日本私立幼稚園幼児教育研究機構　研究研修委員会

| | | Ⅰ 初 級 | Ⅱ 中 級 | Ⅲ 上級、主任、設置者・園長 |
|---|---|---|---|---|
| A 子どもの人権 | **子どもの人権** | **A1−Ⅰ：子どもと人権教育**<br>・さまざまな子どもへの対応の仕方<br>・ノーマライゼーション<br>・子どもの人権を知る | **A1−Ⅱ：子どもと人権教育**<br>・さまざまな子どもへの対応、人種、職業等「違いの扱い方」<br>・ノーマライゼーション<br>・子どもの人権を護る | **A1−Ⅲ：子どもと人権教育**<br>・人権教育論　・子どもの人権を守る<br>・少年法<br>・児童憲章の理解<br>・ノーマライゼーション |
| | **子どもの健康と安全** | **A2−Ⅰ：幼児の健康管理（健康チェック）**<br>・視診、触診<br>・家庭との連絡（子どもの既往症、持病、ｱﾚﾙｷﾞｰの把握、配慮）<br>・身体測定、健康記録<br>・健康衛生指導 | **A2−Ⅱ：幼児の健康管理（健康管理実践）**<br>・食育（栄養管理）<br>・園医等との連携<br>・救急法（ケガの対処）<br>・保護者への健康・栄養指導<br>・家庭への生活習慣指導 | **A2−Ⅲ：幼児の健康管理（健康衛生対処法）**<br>・伝染病の対処<br>・施設の衛生管理<br>・薬品管理<br>・幼児の生活環境に対する分析と提言 |
| | | **A3−Ⅰ：子どもの安全**<br>・救急法（ケガ、人工呼吸など）<br>・安全指導、安全管理<br>・自園の安全管理マニュアルの理解と確認<br>・危機管理、危険予知（遊具・園庭・園外保育） | **A3−Ⅱ：子どもの安全**<br>・小児保健（疾病含む）と校医との連携<br>・防災管理、安全確認（遊具施設、設備）<br>・後輩への安全指導 | **A3−Ⅲ：子どもの安全**<br>・健康管理<br>・責任者論<br>・防災計画・訓練（マニュアル）の企画・立案・実施 |
| B 望ましい教師像 | **教師の役割** | **B1−Ⅰ：望ましい教師の姿**<br>・心構え<br>一般社会人としてのルール・マナーの理解<br>幼稚園教師としてのルール・マナーの理解<br>・社会から期待される教師であることの認識と自覚 | **B1−Ⅱ：望ましい教師の姿**<br>・先輩としての心構え<br>モデルとしての動き、見通しへの助言<br>学年としてのチームワークのあり方<br>・後輩教師への共感的理解<br>・幼稚園の教育史の理解 | **B1−Ⅲ：望ましい教師の姿**<br>・保育者のアドバイザーおよび指導<br>・カウンセリングマインドに基づいた対応<br>・行事企画等の作成と運営と改善 |
| | | **B2−Ⅰ：クラスと園の運営**<br>・教育要領の理解<br>・自園の教育目標の理解<br>・クラス担任の仕事の理解 | **B2−Ⅱ：クラスと園の運営**<br>・教育目標の伝達、説明法<br>・クラスを超えた保育の計画と実践<br>・異年齢集団の指導法の研究<br>・社会、保護者への説明<br>・年間を見通したクラス運営 | **B2−Ⅲ：クラスと園の運営**<br>・教育目標の継承と発展<br>教育目標到達度の評価<br>継承と発展のための努力事項の見直し |
| | | **B3−Ⅰ：教員の職務と研修**<br>・園務分掌（事務）の組織の理解<br>・自己の分掌役割の自覚<br>・服務、就業規則の理解と遵守<br>事務、物品、教材管理への責任 | **B3−Ⅱ：教員の職務と研修**<br>・教育実務<br>年間行事の把握と理解<br>クラスへの園行事展開計画<br>学年（縦割り）の実践研究<br>・施設、備品（教材）の点検 | **B3−Ⅲ：教員の職務と研修**<br>・マネージメントへの理解<br>・教育法規の理解<br>教育基本法、学校教育法、児童福祉法（総則） |
| | | **B4−Ⅰ：指導要録の記載** | **B4−Ⅱ：指導要録の活用** | **B4−Ⅲ：指導要録の管理** |
| | | **B5：個人情報の取扱い** | | ・プライバシーポリシーの作成 |
| C 教育理論 | **子どもの発達理論** | **C1−Ⅰ：発達理論（基本編）**<br>・2・3・4・5歳児の育ち<br>社会性の育ち、身体能力の育ち、知的育ち、ことばの育ち | **C1−Ⅱ：発達理論**<br>**（生まれてから小学校入学まで）**<br>・0〜6歳までの育ち<br>道徳性の育ち、自我・自己主張などの心の育ち、社会性の育ち | **C1−Ⅲ：発達理論**<br>**（乳幼児期と児童期、思春期以降の関係性）**<br>・思想、さまざまな発達論と現代の保育<br>・乳幼児期と児童期、思春期以降の関係性の学び |
| | | **C2：さまざまな思想・発達論と現代の保育**（ﾌﾚｰﾍﾞﾙ、ﾍﾟｽﾀﾛｯﾁ、ﾙｿｰ、倉橋惣三、及川平治、橋詰良一、ﾋﾟｱｼﾞｪ、ｳﾞｨｺﾞﾂｷｰ、ｴﾘｸｿﾝ、ﾜﾛﾝ） | | |
| | **保育実践論** | **C3−Ⅰ：保育実践論**<br>・自由保育と一斉保育とは<br>・個と集団の理解<br>3歳児の学級運営<br>4歳児の学級運営<br>5歳児の学級運営<br>・環境構成論 | **C3−Ⅱ：保育実践論**<br>・子どもの関係性を促す学級経営<br>・さまざまな保育の形態と視点①<br>縦割り、横割り、斜め割り<br>ティーム保育<br>預かり保育<br>満3歳児保育 | **C3−Ⅲ：保育実践論**<br>・子どもの関係性を促す学級経営論<br>・さまざまな保育の形態と視点②<br>子ども同士の関係性の中での遊びと学び<br>（協同的な遊びと学び）<br>満3歳児保育と4年保育<br>・諸外国の保育の方法 |
| D 幼児理解 | **子どもの育ちと記録のとり方** | **D1−Ⅰ：発達の理解（事例研究）**<br>・ケンカ、母子分離<br>一人遊び〜協同遊び、集団遊び、ごっこ遊び | **D1−Ⅱ：発達の理解（事例研究）**<br>・協同的学び<br>・異年齢交流<br>・保育指針の理解 | **D1−Ⅲ：発達の理解（事例研究）**<br>・遊び理論の確立（園のﾘｰﾀﾞｰとして）<br>・学童期の発達の姿 |
| | | **D2−Ⅰ：育ちの記録（取る）**<br>・個人記録<br>・保育日誌 | **D2−Ⅱ：育ちの記録（利用する）**<br>・日誌からエピソードへ<br>・保護者への伝達（家庭への生活指導）<br>・他の保育者への伝達、情報の共有<br>・集団の記録 | **D2−Ⅲ：育ちの記録（生かす）**<br>・園内研修（ケース会議）<br>・園内研修のリード<br>・保育へのフィードバック<br>・保育理論の構成<br>・自園の保育の構成 |
| | **特別支援教育**<br>**（含広汎性発達障がい）** | **D3−Ⅰ：障がい児保育理解**<br>・障がいの基礎知識<br>・障がい児保育の実践基礎 | **D3−Ⅱ：障がい児保育実践**<br>・専門機関、家庭との連携と保育計画 | **D3−Ⅲ：障がい児保育支援**<br>・小学校との連携<br>・保護者支援<br>・園内のバリアフリー構想 |
| | | **D4：障がい理解教育** | | |

| | | Ⅰ 初 級 | Ⅱ 中 級 | Ⅲ 上級、主任、設置者・園長 |
|---|---|---|---|---|
| E 保育の計画と実践 | 教育要領と指導計画 | **E1-Ⅰ:保育現場を踏まえた5領域**<br>・教育要領の理解<br>・領域〔健、環、言、表、人〕(ねらい、内容の理解) | **E1-Ⅱ:保育現場を踏まえた5領域**<br>・領域(相互の関連)<br>・実践編(計画作成含む) | **E1-Ⅲ:保育現場を踏まえた5領域**<br>・自園の実践の評価と提言(ねらい、内容の達成) |
| | | **E2-Ⅰ:教育課程と指導計画の理解**<br>・教育課程(カリキュラム)と指導計画(プラン)の違い<br>・自園の教育課程の理解 | **E2-Ⅱ:自園の教育課程を元にした指導計画の作成**<br>・カリキュラムと自分の計画のすり合わせ<br>・子どもの実態と教育課程のすり合わせ | **E2-Ⅲ:子どもの実態に基づいた教育課程の編成**<br>・教育課程の編成の見直し |
| | | **E3-Ⅰ:指導計画・保育記録の理解と作成**<br>・指導計画の理解(年間カリキュラムから日案)<br>・指導計画の作成(月案、週案、日案)<br>・保育記録の理解<br>・記録の作成<br>・保育の構造、過程の理解<br>・計画→実践→記録→評価→反省 | **E3-Ⅱ:保育記録に基づいた評価と計画**<br>・各種の記録の理解法<br>・記録の活用(保育の評価と幼児理解)<br>・長期の指導計画の作成(期・学期・年間)<br>・個人記録と集団の記録<br>・記録(エピソード)のカンファレンス | **E3-Ⅲ:園内のリーダーとしての計画・記録・評価の指導**<br>・指導計画立案の指導<br>・記録の読み取りの指導<br>・評価方法の研究と指導 |
| | 保育の実践 | **E4-Ⅰ:領域「環境」と教師の環境構成**<br>・自然、人間関係、遊びの発展<br>・室内(壁面、遊びのコーナー、季節感、作品展示、絵本、おもちゃ)<br>・室外(遊具、樹木、草花等) ・飼育、栽培 | **E4-Ⅱ:園全体の環境構成**<br>・環境と幼児の活動の生まれ方<br>・環境による保育<br>・園内環境 | **E4-Ⅲ:子どもの発達を見通した環境構成**<br>・園外環境の調査と活用<br>・地域の文化資源、文化資本の発掘と活用 |
| | | **E5-Ⅰ:基本的な保育技術の習得**<br>・集団を引きつける技術(話し方、手遊び)<br>・ことばかけ<br>・実技研修(運動遊び、集団遊び) | **E5-Ⅱ:場に応じた保育技術の生かし方**<br>・保育技術の開発と研究<br>・材料の提示、間の取り方、的確なことばがけ<br>・個々の子どもに合わせた(微調整された)保育<br>・園全体、学年などの大きな集団の保育 | **E5-Ⅲ:保育技術の確立と指導**<br>・園内文化の継承と蓄積(ミッションとドキュメンテーション)<br>・保育技術の分析と評価<br>・エキスパートとして後輩に保育技術の指導 |
| | | **E6-Ⅰ:各種の教材理解**<br>・興味や関心に応じて、発達に即して、ねらいに沿って、人間関係の広がりや深まりを視野に入れて<br>・造形遊び、表現遊び、音楽遊び、伝承遊び | **E6-Ⅱ:幼児の活動と教材**<br>・幼児の活動と教材の関係の理解<br>・教材づくり(開発と研究) | **E6-Ⅲ:教材研究**<br>・園内の教材プログラムづくり<br>(絵本、紙芝居、童謡、お話・伝承遊びなど)<br>・教材観の構築<br>・園内文化の蓄積、継承、創造 |
| | 自己点検・自己評価と研修 | **E7-Ⅰ:保育の振り返りと保育の公開**<br>・自己の保育への気づき、反省、再確認<br>園内研修、ビデオ研修<br>・保育参観のもち方<br>保育参加、親子交流 | **E7-Ⅱ:保育を伝える・学ぶ・広げる**<br>・保育の公開場面での援助、フォロー、補足、支持的学び合いの風土の醸成<br>・他者の保育からの学び、評価<br>・自己の保育の伝達力育成<br>・小学校教育の理解 | **E7-Ⅲ:保育の公開と交流**<br>・公開保育の立案、実行、自己開示を可能にする場の醸成<br>・交流の成果のまとめと分析、実践化<br>・同僚性の醸成<br>・小学校、社会への幼児教育についての伝達 |
| | | **E8-Ⅰ:自己点検と自己課題の発見**<br>・各園独自の自己点検自己評価項目のチェック<br>・自己への気づき、反省<br>・自己課題の発見 | **E8-Ⅱ:自己点検と学年・グループにおける保育の改善**<br>・教師としての自分の再構築<br>・学年、グループにおける保育の改善の提案 | **E8-Ⅲ:園としての保育の自己点検、評価、目標設定**<br>・結果分析、評価、評価の観点<br>・園全体の改善のためのアクションプランの構築と推進<br>・第三者評価の研究 |
| | | **E9-Ⅰ:保育のレベルアップを目指して**<br>・初任者研修への参加<br>・自己の保育のモデル探し | **E9-Ⅱ:学び続ける保育者として保育リーダーとして**<br>・実践主体者として研修課題を立案<br>・中堅研修への参加<br>・改善への積極的取り組み<br>・初任者へのアドバイス | **E9-Ⅲ:学び続ける保育者集団を目指して**<br>・研修の立案、実践、評価、指導<br>・改善点を園長・設置者に提案<br>・保育アドバイザー的人材の育成<br>・外部アドバイザー的人材探し<br>・研修法の研究 ・積極的な外部研修への参加 |
| | | **E10:日々の実践からの積極的な学びの姿勢** | | |
| F 地域、家庭支援、教育相談 | 保護者とのコミュニケーション | **F1-Ⅰ:保護者とのコミュニケーション**<br>・家庭への連絡方法等の基礎<br>・コミュニケーションのとり方 | **F1-Ⅱ:保護者とのコミュニケーション**<br>・文章表現法を学ぶ<br>・コミュニケーションの相互作用を知る | **F1-Ⅲ:保護者とのコミュニケーション**<br>・園の方針等を明確に伝える技術<br>・園のアイデンティティを探る<br>・幼稚園運営における父母の会の活動のあり方 |
| | | **F2-Ⅰ:保護者の気持ちの受け止め方**<br>・親とのスムーズな関係づくり<br>・人間関係の認知と感情・態度 | **F2-Ⅱ:保護者の気持ちの受け止め方**<br>・親の気持ちの受け止めと理解<br>・保育における相談の特異性の理解<br>・家庭援助論の理解 | **F2-Ⅲ:保護者の気持ちの受け止め方**<br>・実践的方法論の習得<br>・保育における相談の特異性を生かした相談の実践<br>・家庭援助論の理解と実践 |
| | 家庭教育における保護者支援 | **F3-Ⅰ:家族の姿の現状を知る**<br>・生育暦と生育環境への理解<br>・その子の良さの発見 ・家庭教育への理解<br>・現代社会での家族の特性<br>・虐待ネグレクトの理解 | **F3-Ⅱ:家族の姿の現状を知る**<br>・親子支援の方法<br>・虐待ネグレクトの理解と支援 | **F3-Ⅲ:家族の姿の現状を知る**<br>・親の勇気づけ<br>・共助システムの構築<br>・望ましい家族の姿の模索<br>・虐待ネグレクトの理解と支援、関連機関との連携 |
| | | **F4-Ⅰ:子どもへの接し方Ⅰ**<br>・ほめ方、叱り方の指導援助の学び | **F4-Ⅱ:子どもへの接し方Ⅱ**<br>・しつけ等の指導の実践<br>・子どもの育ちの肯定的とらえ方の指導<br>・子どもに対する共感的理解の指導 | **F4-Ⅲ:子どもへの接し方Ⅲ**<br>・カウンセリングマインドに沿った教育観の構築 |
| | 地域との連携 | **F5-Ⅰ:地域社会との交流を考える**<br>・地域社会との交流の意義と実践 | **F5-Ⅱ:地域社会との交流を考える**<br>・地域社会との交流の具体的方法論 | **F5-Ⅲ:地域社会との交流を考える**<br>・地域活性化のために幼稚園ができる活動とは<br>・地域社会の各種団体、関係機関との連携<br>・幼児教育センター構想の実現 |
| | | **F6-Ⅰ:幼保小の連携Ⅰ**<br>・連携の必要性を考える<br>・保育観、教育観の理解 | **F6-Ⅱ:幼保小の連携Ⅱ**<br>・連携の具体的方策<br>・子どもの学びや育ちの連続性を考える<br>・幼稚園の良さの発見 | **F6-Ⅲ:幼保小の連携Ⅲ**<br>・幼稚園のアイデンティティの確立と発信<br>・連続性の視点のとらえ方<br>・子どもの学びや育ちの連続性を発信する |

## ■私立幼稚園における学校評価等検討委員会

| | |
|---|---|
| 田　中　雅　道 | 京都・光明幼稚園 |
| 安　家　周　一 | 大阪・あけぼの幼稚園 |
| 安　達　　譲 | 大阪・せんりひじり幼稚園 |
| 四ッ釜　雅　彦 | 埼玉・菖蒲幼稚園 |
| 宮　下　友美恵 | 静岡・静岡豊田幼稚園 |
| 黒　田　秀　樹 | 福岡・きらきら星幼稚園 |
| 岡　本　潤　子 | 青森・第三千葉幼稚園 |
| 櫛　渕　洋　介 | 群馬・ちぐさ幼稚園 |
| 平　野　　貴 | 千葉・岩根みどり幼稚園 |
| 加　藤　篤　彦 | 東京・武蔵野東第二幼稚園 |
| 伊　藤　園　子 | 愛知・いとう幼稚園 |
| 濱　名　　浩 | 兵庫・立花愛の園幼稚園 |
| 中　邑　隆　哉 | 山口・岩国中央幼稚園 |
| 乾　　盛　夫 | 徳島・鳴門聖母幼稚園 |
| 吉　井　　健 | 鹿児島・信愛幼稚園 |
| 亀ヶ谷　忠　宏 | 神奈川・宮前幼稚園 |

## ■協力者

| | |
|---|---|
| 岡　　健 | 大妻女子大学教授 |
| 秦　賢　志 | 兵庫・浜幼稚園 |