

参考資料

| | |
|---------------------------------|----|
| ビデオカンファレンス用の映像教材 | 47 |
| 幼児期の教育にかかわる資料等 | 49 |
| 研修手法 | |
| ビデオカンファレンス | 50 |
| 「若手の保育者は幼児理解を深め、経験者は自分の保育を振り返る」 | |
| 保育観察 | 52 |
| 「実際の保育を参観して、子どもの見方を増やす」 | |
| ロールプレイ | 54 |
| 「役や立場を変えて、相手への理解を深める」 | |
| 「ファシリテーション」の手法を取り入れた参加型研修 | 56 |
| 参加型研修を成功に導く | |
| 「ファシリテーション」のポイントとは？ | 58 |

※ P.50～59は、当研究所が発刊している「これからの幼児教育」を一部編集して、掲載しています。

ビデオカンファレンス用の映像教材



保育者の専門性を高めるには、幼児理解を深め、他の人の保育を見て自分の保育を振り返ることが大切です。そのために、映像教材を活用したビデオカンファレンスは有効です（P.50参照）。ここで紹介するものは、幼稚園教員の研修用教材として文部科学省が企画・製作に協力したものの一部（最新の3編）です。

| 教材名 | 内容等 |
|---|--|
| <p>文部科学省特選 年長さんがつくったおばけやしき ～生活発表会に向けて～</p> <p>カラー 23分 ビデオ版◎¥30,000（税別） DVD版◎¥35,000（税別） 販売元◎岩波映像株式会社</p> | <p>このビデオには、5歳児11月に、先生や友だちと一緒に生活発表会に向かう姿がそのまま映し出されています。幼児同士がぶつかりあいながらも、アイデアを出し合ったりしながら、互いに認め合って成長する姿です。一人一人の思いを大切に、それを支える教師のかかわりが、幼児たちに活動する充実感を与え、行事や園生活をより魅力あるものとしていることを読みとることができます。</p> |
| <p>文部科学省選定 ごめんね また こんどね ～4歳児のゆれる心～</p> <p>カラー 22分 ビデオ版◎¥30,000（税別） DVD版◎¥35,000（税別） 販売元◎（株）イメージブレン</p> | <p>このビデオには、友だちとのつながりができ始めた4歳児の幼児たちと教師の生活が映し出されています。どの幼児も、友だちとのかかわりや遊びへの取り組みなどに、その子らしく自分の思いを表し活動しています。自分の視点と友だちの視点の間で悩む、幼児の心の揺れ動きが伝わってきます。</p> |
| <p>文部科学省選定 チケットつくってきたんだけど ～ふくらむイメージ・支える教師～</p> <p>カラー 21分 ビデオ版◎¥56,700（税込） 販売元◎東映（株）教育映像部</p> | <p>このビデオは、友だちとのつながりができ始め、ごっこ遊びを楽しむようになってきた4歳児11月の幼児の姿と教師のかかわりをそのまま映し出しています。遊びのイメージをもちつつも、なかなか遊びだせないでいるまゆみが、教師の言葉や援助に支えられ、しだいに自己の存在が友だちに伝わっていくことを感じていく姿を捉えています。</p> |

※これ以外の研修用教材については、「幼稚園教育年鑑」（文部科学省教育課程課・幼児教育課編／東洋館出版社）をご覧ください。

以下は、幼稚園の新規採用教員研修用の資料として、文部科学省幼児教育課が監修して作成したものの一部です。ここでは特に、保育のすべてのベースになる幼児理解（P.19 参照）にかかわる5編の教材を紹介します。

| 教材名 | 内容等 |
|---|--|
| 幼児理解にはじまる保育① ～3歳児の世界～ 3歳児 23分 VHS版◎¥15,000（税別） DVD版◎¥15,000（税別） | このビデオは、入園当初の自分中心な3歳児の姿を捉え、幼児理解を深める視点から編集されています。 〈ひとりじめしたいの？それとも思いやり？〉〈友だちってなあに？友だちと一緒に楽しい？〉〈一人一人のこだわりはどこまでつきあうの？〉〈一人一人のリズムと園生活〉の4つの場面で構成。 |
| 幼児理解にはじまる保育② ～せんせい だいすき～ 4歳児 20分 VHS版◎¥15,000（税別） DVD版◎¥15,000（税別） | このビデオは、入園当初の4歳児と新任の先生との生活が、ありのままに収録されています。幼児の表情や言葉、動きなどから、幼児の思いや願いを捉え、幼児理解を深める教材として、わかりやすく編集されています。 〈アカリちゃん ありがとう〉〈甘えたいの？それとも…〉〈お靴をとりに入れて〉〈先にいただきます してていいからね〉の4つの場面で構成。 |
| 幼児理解にはじまる保育③ ～ぎゅうにゅう できたよ～ 子どもの思い・先生の願い 4歳児 22分 VHS版◎¥15,000（税別） DVD版◎¥15,000（税別） | 〈メガネつくろうよ〉〈みんなできれいにしよう〉〈みんなの顔をかいてほしいんだけど〉〈修理してたの？〉の4つの場面で構成。 |
| 幼児理解にはじまる保育④ ～友だちと出会う～ 4歳児 22分 VHS版◎¥15,000（税別） DVD版◎¥15,000（税別） | 〈6まいもってる すごいだろう〉〈かわいいひとははいれない〉〈やろか ふたりで〉〈みどりのぬま つくってみる〉の4つの場面で構成。 |
| 幼児理解にはじまる保育⑤ いっしょにやろうよ ～伝え合う気持ち・5歳児～ 5歳児 35分 VHS版◎¥15,000（税別） DVD版◎¥15,000（税別） | 〈子ども会で人形劇をしよう〉〈遠足バスはどこに行くの〉〈お客さんをお呼びしたら〉〈どうしてハルカちゃんやらないの〉 |

問い合わせ先◎岩波映像株式会社

幼児期の教育にかかわる資料等



幼稚園教育要領・保育所保育指針とその解説書以外にも、次のような資料があります。幼児教育への理解を深める手がかりとして、参考にしてください。

| 資料名 | 内容等 |
|---|--|
| 幼稚園教育指導資料第1集 「指導計画の作成と保育の展開」 平成3年9月、文部省（フレーベル館発行） | 指導計画を作成する際の手がかりとして、幼児の生活する姿をもとに指導計画を作成する手順や環境構成、活動の展開と教師の援助のあり方など実践事例を中心に解説。 |
| 幼稚園教育指導資料第2集 「家庭との連携を図るために」 平成4年7月、文部省（世界文化社発行） | 幼稚園と家庭とが相互の教育機能を高め合いながら、幼児の発達を促していくための基本的な考え方や具体的な方法について実践事例を中心に解説。 |
| 幼稚園教育指導資料第3集 「幼児理解と評価」 平成22年7月改訂、 文部科学省（ぎょうせい発行） | 平成21年1月の幼稚園幼児指導要録の改善を踏まえ、既刊の内容をリニューアル。幼稚園教員が一人一人の幼児を理解し、適切な評価に基づいて保育を改善していくための基本的な考え方や方法などについて、実践例を取り上げながら解説。 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youchien/07121724/1296261.htm |
| 幼稚園教育指導資料第4集 「一人一人に応じる指導」 平成7年3月、文部省（フレーベル館発行） | 幼稚園教育の課題と教師の専門性について考えるとともに、一人一人に応じるための教師の基本姿勢や指導の実際について、事例をもとに解説。 |
| 「幼稚園における道徳性の芽生えを培うための事例集」 平成13年3月、 文部科学省（ひかりのくに株式会社発行） | 幼稚園における道徳性の芽生えを培うため、道徳性の発達の基本的な考え方、指導をする際の配慮事項や指導計画作成の手がかりのほか、具体的な実践事例を通して教師の役割について解説。 |
| 「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～」 平成14年6月、幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議 | 幼稚園教員やその志望者が、養成から現職段階を通じて、自ら資質向上に取り組んでいくためには、どのような課題があるか、今後の展望と方策は何か、について報告。 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/019/toushin/020602.htm |
| 「幼児期から児童期への教育」 平成17年2月、国立教育政策研究所教育課程研究センター（ひかりのくに株式会社発行） | 幼児期から児童期の教育を考える際の基本的な事項、幼稚園教育に期待されること、幼児期から児童期への教育を豊かにする視点のほか、発達の時期の特徴をとらえた実践事例を通じて、幼児理解、環境の構成や教材、教師の援助について解説。 |
| 幼稚園における 学校評価ガイドライン 平成20年3月、文部科学省 | 幼稚園の特性を踏まえた学校評価のあり方について解説。 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/041/toushin/001.pdf |
| 幼稚園における子育て支援に関する 研修について—研修プログラム作成のために— 平成20年3月、子育て支援に関する研修プログラム作成協力者会議 | 幼稚園における子育て支援活動を充実するための効果的な研修のあり方について解説。 http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2009/03/16/1258023_1.pdf |
| 幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方について（報告） 平成22年11月、幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続の在り方に関する調査研究協力者会議 | 幼児期の教育と小学校教育の円滑な接続について、考え方や工夫、方策を解説。 http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/070/houkoku/1298925.htm |

※ URL を掲載しているものは、各種検索エンジンを使い、資料名で検索できます。

若手の保育者は幼児理解を深め、経験者は自分の保育を振り返る

研修手法 1

ビデオカンファレンス

◎この手法が適しているのは「幼児を理解し、総合的に指導する力」(P.19)、「特別な教育的配慮を要する幼児に対応する力」(P.25)の育成などです

この事例の
所要時間 **1時間40分**

用意するもの

- ・保育の様子を撮影したビデオ*
(研修用に市販されているものでも可)
- ・ホワイトボード
- ・大きめの付せん紙(3色)

※映像教材(P.47・48参照)は、研修の目的を踏まえて、子どもの年齢や子どもと保育者のかかわりが明確なものを選ぶ。

この研修のねらい

●子どもを見る視点を磨く

同じ場面でも保育者により、見方が分かれることを実感し、保育に対する視野を広げる。

●各自の課題を発見する

他の参加者の意見などを参考にし、自分の保育を振り返り、課題を発見するきっかけにする。

研修の流れ

20分

1 全員でビデオを見る

全員でビデオを見ながら、気づいたことなどを付せん紙にメモします。付せん紙は3色を用意し、「気づいたこと」「なぜそうだったのか(原因)」「自分ならどうしたか(対処法)」の3つを色分けして記入します。



20分

2 各自で意見を整理する

視聴中に書いたメモに補足するなどして各自で整理します。あまり詳しく書く必要はなく、箇条書きでもOKです。



POINT

- ①解説入りの研修用ビデオの場合は音声をオフにします。気づいてほしい場面や協議してほしい場面で、映像を止めてもいいでしょう。
- ②経験の浅い保育者には、どこに注意して見たらよいかをファシリテーター(進行役)が伝えます。

POINT

- ①人の意見を聞く前に紙に書くことにより、自分の考えが明確になります。
- ②各自の考えを十分に引き出すため、話し合いはせず、個々に作業します。

研修成功のキ

- ビデオを見る前に、研修の目的や映像教材の内容に応じて、ファシリテーターが視聴の観点を明確にする。
- 一人ひとりの気づきを全体に集約することは難しいので、グループごとの演習を取り入れる。

経験に応じた工夫

若手の保育者は幼児理解を深め、
経験者は自分の保育を振り返る



若手の保育者

文部科学省の教員研修用の映像教材(P.47・48)は、若手の保育者が戸惑うような場面を取り上げています。

経験の浅い保育者には、こうした教材を使うことで、他の人の見方や気づきを知り、幼児理解を深め、幅も広げられるよさがあります。



経験者

経験者を対象とする場合は、自分のクラスの状況と考えあわせて見ることが大切です。話し合いの視点として、自分の保育にどのように生かすかを意識できるような働きかけがポイントです。

経験者にとって、ビデオカンファレンスは、自分の保育を振り返ることができるよさがあります。

ビデオカンファレンスとは…

保育の様子を撮影した映像を見て、参加者がそれぞれの気づきなどを発表し合う研修法。

この手法の メリット

ビデオを用いれば、ひとつの場面についてじっくりと話し合えます。この事例の場合は、あらかじめ、意見を付せん紙に記入し、ホワイトボードに掲示してから意見を発表しました。人の意見を聞く前に自分の考えをまとめることで、話し合いが深まりやすくなるのも利点です。

10分

3 グループ全員で 意見を分類する

グループに分かれ、意見の書かれた全員の付せん紙を場面ごとに分け、ホワイトボードに掲示します。作業はグループ全員で話し合いながら進めます。



POINT

- 1 自分と同じ、または異なる意見があることを視覚的に理解しやすくなります。
- 2 意見を掲示することにより、若手の保育者も遠慮せずに発言しやすくなります。

30分

4 グループごとに ディスカッションをする

付せん紙の内容をもとに、グループのメンバーで意見を話し合います。特に、ある意見に対し、どのような同意見、または異なる意見があるかに着目し、話し合いを深めていきます。



POINT

- 1 あらかじめ、意見がグループ化されているため、話し合いが活性化されやすくなっています。
- 2 話し合いの最後に「正解」を出す必要はありません。「いろいろな見方がある」という理解に重点を置きます。

20分

5 再度ビデオを見る

最後に、もう一度ビデオを見て、自分の気づきを振り返ります。研修のまとめとして最後に講師や助言者が全体の方向づけをするとよいでしょう。



POINT

- 1 解説入りの研修用ビデオの場合は音声をオンにします。
- 2 ディスカッションを踏まえて改めて気づいたことがあれば、意見交換をしてもよいでしょう。



受講者の人数に応じた工夫

受講者が多い場合は、 最初からビデオ内の 解説音声を入れる

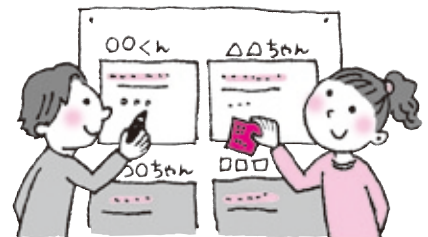
会場の後方にいる受講者が映像内の子どもや保育者の表情に注目しにくい場合は、上記の事例とは異なって、最初から解説の音声を入れて映像の理解を促すとよいでしょう。



こんな展開もできます

保育観察の場면을 ビデオで撮影し、 カンファレンスで活用

保育観察(P.52)を行い、そのあとに話し合いをする場合には、自分たちの保育を撮影したり、他園であれば園長や担任に了解を得たうえで撮影して、研修に使う方法もあります。研修の受講者が、同じ保育の場면을再度見ながら話し合えるよさがあります。



研修手法 2

保育観察

◎この手法が適しているのは、「幼児を理解し、総合的に指導する力」(P.19)、「具体的に保育を構想し、実践する力」(P.20)の育成などです

この事例の
所要時間 **2時間**

用意するもの

- ・活動計画書(指導案を担当が作成して参観者に配布)
- ・記録用紙(「よかったこと・気になったこと」「理由」を参観者が記入)
- ・ビデオカメラ(必要に応じて)

この研修のねらい

●保育の課題を発見する

参観する側・される側の双方にとって、自身の保育を振り返るきっかけにする。

●保育者が自分の保育への自信を深める

他園を含む多くの保育者からよい点を認められることにより、自分の保育に確信をもてるようにする。

●園としての課題を発見する

他園の保育を参観し話し合うなかで、自園を客観的に見つめ直す。

研修の流れ

1時間
程度

1 全員で保育を参観する

研修の参加者が、ある園の保育の場面を参観します。参観者は、記録用紙によかったことや気になったこと、その理由を記入します。ビデオカメラで撮影してもいいでしょう。



POINT

- 1 若手やベテランなど、様々な立場の保育者が参加することにより、多様な視点で保育を見つめ直すことができます。
- 2 参観する園は、研修の目的を踏まえて、参観者が行きやすい場所にあることや、参観者を受け入れられる規模であることもポイントです。
- 3 撮影することで、同じ場面をもとにあとで協議することができます。



研修成功の カギ

- 研修担当者が日ごろから地域の園に出向き、保育を参観したり、園長等と話をし、園内の課題や環境、保育者のかかわりなどを把握しておく。
- 参観する園に研修担当者が事前に訪問して、当日の参観の目的や流れについて、園長や担任と打ち合わせを行う。
- 保育観察を伴う研修の定員は、40名以下程度とする(幼児クラスの場合、1クラスに10名程度以上の参観者の受け入れは難しい)。
- 参観者に対して、参観の視点や記録の方法を事前に伝えておく。

経験に応じた工夫

若手の保育者は「少しだけ先輩の保育」を、
経験者は「モデルとなる保育」を参観



若手の保育者

新規採用者などの若手には、少しだけ先輩の保育を見られるような機会を設定すると、親近感や安心感をもてるでしょう。

また、保育観察に2回以上行く場合、同じ園では子どもや保育者の変容がわかり、別の園ではいろいろな保育を知ることができます。



経験者

経験年数の長い保育者は、憧れを抱いたり、自分の課題を見つけたりなどして、本人が目指す保育者像がより明確になるような保育を見られるとよいでしょう。

また、保育観察に2回以上行く場合には、同じ園にすることで、子どもの成長に気づく機会をつくることができます。

保育観察とは…

実際の保育を参観して意見を交換する手法。

この手法の
メリット

各園の規模、子どもの状況などによって保育の実践内容が異なるため、参観する側・される側の双方に新鮮な発見がもたらされます。

1時間
程度

2 グループごとにディスカッションをする

参観後は、参加者がグループに分かれて意見を交換します。最初に担当が保育のねらいや自己評価、課題に感じたことなどを発表。ほかの参加者が記録用紙のメモをもとに、よかった点や気になった点とその理由などを述べます。



POINT

- 1 参観者が自園の保育との違いを意識して発言することにより、各園の長所や課題を共有できます。記録者もあらかじめ決めておきます。
- 2 最初によかった点を話し合い、次に気になった点を話し合うと意見が出しやすいでしょう。

●記録用紙の例

| よかったこと／気になったこと | 理由 |
|----------------|---|
| 朝の集まりでの欠席確認 | 子どもたちが自分たちで欠席者を探して職員に伝えたのがよかった |
| リズム活動の際の職員の位置 | 職員が真ん中に立っていたのがよかった |
| リズム活動の目的 | 子どもたちは、自信をもってよく動いていたが、目的が楽しむことなのか、体の使い方を覚えることなのかわからなかった |
| ゲームのルール説明 | 後ろのほうにいた子どもは、話し合いにあまり参加できない様子だった |
| ⋮ | ⋮ |

3 研修を振り返る

記録者は、研修の内容を報告書にまとめて、研修担当者に提出。担当者は研修の振り返りをするとともに、次の研修計画に生かします。

POINT

- 1 保育場面をビデオで撮影しておくことで、担当が話し合いの内容を踏まえて振り返ることができます。

こんなメリットもあります

参観される側にとっても、研修になる

他の人に自分の保育を公開することに抵抗を感じる保育者もいるかもしれませんが、しかし、参観される側は、参観される際に、特に意図的、計画的に保育することを意識しますので、それ自身が研修になります。また自分の保育について意見をもらうことで、新たな見方に気づき、保育の振り返りができます。これもまた、研修といえるでしょう。特に自分が不在の場面での子どもたちの活動の様子がわかることは大きな収穫です。

研究保育のまとめ

全体的なクラスの様子

41人のクラス。当日は5人の欠席。小集団の方が活動しやすい場面では2グループに分かれ、グループ単位で活動を行っている。
今日の活動は全員で行う。初めての活動で、いつもと違う雰囲気少しソワソワする子どもいた。

討議の内容

- リズム
 - ・自信を持って動いていること、その姿勢から積み重ねるのを感じた。その姿勢を認める声かけがもっとあってもいいのではないかと。
 - ・大人が一番にするのであれば、見本になるということ意識し、動きのポイントを理解して動けるようにする
- 朝の集まり
 - ・声かけがゆっくりにした口調で子どもがよく理解できており、みんなで考える機会を十分にとつてあると感じた。
 - ・ホワイトボードに一日の流れを簡単に時計の絵と共に表示してある。→時計での表示等まだ早いのではないかと。
 - ・生活の見通しが持たず不安になる子への対応。今はそれがあることで自分なりに見通しを持っている（全体に対して文字や数字、時計に関心を持ってほしいというねらいではない）
 - ・“寝転がりに行こうよ”
 - ・できたことが全てになっているのではないかと。
 - 活動の中で、どの子がどんな風に考えてどうしようとしているのか、どうしたのかを3人でもっとみていけるのではないかと。
 - ・本来のこの遊びの楽しさはどこにあり今の子どもに何処まで求めているのか、遊びのねらいの到達点を担任間で共通認識として持つておくことが大切

研修手法
3

ロールプレイ

◎この手法が適しているのは「保護者や地域社会との関係を構築する力」(P.22)、「園長など管理職が発揮するリーダーシップ」(P.24)の育成などです

この事例の
所要時間 **45分**

用意するもの

- ・記録用紙(通常のノートでOK)
- ・ストップウォッチ

この研修のねらい

- 保護者の気持ちを理解する**
保護者の立場を体験することにより、保護者の気持ちに寄り添って対応する姿勢をもつ。
- 保護者への適切な対応の姿勢を学ぶ**
「話を聞いてほしい」「アドバイスがほしい」など、保護者の要望を読み取る感受性や、適切に対応するコミュニケーションスキルを身につける。

研修の流れ

15分

1 イメージを共有する

グループに分かれて、役割の分担(担任役・保護者役・記録係・タイムキーパー)を決め、話し合う題材(内容・条件・状況など)について確認します。今回の研修では、保護者からの手紙を事例にして**問題点の共有を図りました。**



POINT

- ①実際に保護者から寄せられた意見や苦情を題材に用いることで、主訴がより具体的になります。
- ②研修のファシリテーターが、問題の起こった背景などについて説明すると、参加者の理解が深まります。

5分

2 グループごとにロールプレイをする

記録係は、担任役・保護者役の発言内容、反応や表情から心の動きを推察して記録します。実際の面談を想定して制限時間を設定。タイムキーパーが時間をチェックします。



POINT

- ①実際の保護者面談に近い状況を再現します。保護者の緊張を和らげるため、あえて向かい合わせに座らず、「お忙しい中、ありがとうございます」とあいさつして、まず雰囲気と和らげます。
- ②保護者役は、保護者の気持ちを想像し、なりきることが大切です。

研修成功のキ

- 時間がある場合には、それぞれのグループで、保育者が実際に抱えている課題(例えば、子どもがケガをした場合の保護者への対応など)を題材にロールプレイを行う。状況説明をより丁寧に行えらるとともに、研修受講者の課題解決に役立つ。
- 研修内容によっては、臨床心理士など、アドバイザーを置く。

※ロールプレイを初めて受講する人だけの場合、ロールプレイのイメージを描くために、手順をしっかり説明するとともに、模擬プレイ(進め方の見本)を見せることも必要です。



進行上の工夫

時間配分と進行管理に気をつける

イメージの共有とロールプレイで15~20分、意見交換に10分程度かかると考えると、1セットで25~30分程度となります。全員がすべての役(この事例だと、担任役・保護者役・記録係・タイムキーパー)を担うと、約1時間半以上はかかるでしょう。さらに、最初の説明や模擬プレイを含めて、2時間程度確保しておけると、研修の進行にゆとりがもてます。

研修の時間が限られている場合は、タイムキーパーを全体で1人とする(すべてのグループが同時に進行する)などの工夫が考えられます。

ロールプレイとは…

実際にありうる場面を想定し、参加者が与えられた役を演じる（役割演技をする）ことでコミュニケーションスキルなどをみがく手法。

この手法の メリット

例えば、保護者役と担任役に分かれたロールプレイでは、保護者の気持ちに寄り添いながら対応する感受性やスキルを体験的に学べます。保育者としての立場に固執することなく、保護者の話を共感的に聞く柔軟な姿勢を育て、保護者との信頼関係の構築を図ることができます。

10分

3 グループごとに 感想や意見を伝え合う

担任役・保護者役・記録係・タイムキーパーが、それぞれの感想や意見を伝え合います。グループで出た意見を全体で発表して、学びを共有してもよいでしょう。



POINT

- ①担任役は「保護者に何を伝えようとしたか」、保護者役は「担任のどのような言葉に心を動かされたか」、記録係やタイムキーパーは「見学者として、どう感じたか」など、それぞれの立場から感想を述べるとよいでしょう。

15分

4 講師や助言者がまとめる

研修のまとめとして、最後に講師や助言者が、保護者対応のポイントについて話します。ロールプレイの題材に限らず、保護者と向き合うときに大事にしていることなどまで話を広げると、学びが深まります。



POINT

- ①講師や助言者が一方的に話すのではなく、「あなたが担任役だったら、どのような話をしたか」などと質問して、話し合い形式のまとめにすると、参加者の考えが、より深まります。

研修後

実際の保護者面談に臨む

ロールプレイの学びを園に持ち帰り、実際の保護者面談に臨みます。終了後は、「面談自己評価※シート」を用いて振り返り、課題の発見につなげてみましょう。

こんな展開もできます

管理職向けの研修にも 適している

ロールプレイの手法は、管理職向けの研修にも活用できます。園の個々の保育者との面談の場面などを設定するといいでしょう。保育者の気持ちや状況を読み取る感受性や、適切な対応をとるためのコミュニケーションスキルを身につけることができます。

※面談後などにロールプレイの内容を項目ごとに5段階で自己評価。保護者に安心してもらい、信頼関係をより深められる対応ができたかを振り返ります。

面談自己評価

| | | | |
|----|--------------------------------------|-----------|---------------------------------|
| 1 | 温かい自然な表情 | 5 4 3 2 1 | 顔がこわばってしまう |
| 2 | 安心して発言を待てる | | 何か話をしなければと焦る |
| 3 | 相手の話すことに耳を傾け 落ち着いて聞ける | | 話している事柄が気になり 何か教えてやりたくなる |
| 4 | 相手の話すことを かみしめながら対せる | | 意味や原因などを追いかける のが精一杯である |
| 5 | 相手が沈黙しても 静かに待ってられる | | 何とかしなければと 落ち着かない気持ちになる |
| 6 | 相手の表情や細かい動作から 気持ちがよくわかる | | 表情や動作などよく見えない |
| 7 | あいづちや応対が自然に 出してくる | | 何を言っているかわからず ぎこちなくなってしまう |
| 8 | 攻撃されても大きく 受け止めてあげられる | | 不快な感情が態度や言葉に 出てしまう |
| 9 | 質問したい気持ちを受け止めて 一緒に考えていける | | 何か答えなければと思い自分 の考えをいろいろ話してしまう |
| 10 | 相手にまっすぐ目を向けて 全体を柔らかく包むように 見られる | | 視線の向け方がとても 気になる |
| 11 | 時間のたつのを忘れる気持ち | | 時間を告げられるとほっとする |

研修手法 4

参加者同士の学びあいを深める

「ファシリテーション」の手法を取り入れた参加型研修

◎実際の参加型研修の流れを追って、研修の成果を高めるためのファシリテーションの工夫などを紹介します。グループに分かれて協議、演習するような参加型研修を行う際の参考にしてください。

研修のテーマ：お迎え時の保護者対応を考える

オリエンテーション(起) 10分

1 ゴールイメージを共有する

参加者がグループに分かれて着席(1グループ5～6名)。講師は研修の目的やテーマを伝えてゴールイメージを共有します。グループごとにファシリテーターを決めます。



ファシリテーターの言葉

「私たちは保護者に対して、集団の中で育つ子どもの姿を伝えなければなりません。しかし、お迎え時には個別の時間がとれない状況です。そこで、どうしたらいいかをみんなで考えましょう」



POINT

- 1 思考や話し合いの方向性がねらいから外れないように、研修を通して何を考えるのかを明確にします。

10分

2 ルール・心構えを共有する

研修のルールや心構えを説明して共有します。

◎ルール

- ・質より量(たくさんの考えを出すこと)
- ・連想OK(似た意見でもよい)
- ・発言に責任はない(遠慮や建前ではなく、思ったことを率直に表現すること)

◎心構え

- ・積極的に参加する
- ・楽しく参加する
- ・誹謗・中傷はしない
- ・人の意見を聞く



POINT

- 1 あらかじめ紙に書いておき、板書の時間を短縮します。
- 2 見えやすい場所に貼って常に意識できるようにします。

アイスブレイク

20分

3 ウォーミングアップをする

リラックスして一言発言する場を設けます。例えばオリンピックの中で、特に応援する種目を発表するなど、研修には直接関係ないことを気軽に話してもらいます。



POINT

- 全員に発表してもらうことで、発言しやすい雰囲気をつくります。
- ファシリテーターは笑顔で心がけ、楽しいムードを演出します。



参加型研修を取り入れている園の園長より

◎ファシリテーターが研修や会議を進行する際にもっとも大切なのは、参加者が安心して発言できる場の保障だと考えています。ファシリテーターには常に中立の立場にいること、参加者に緊張感を与えないこと、参加者を尊重することが求められます。まずは「場づくり」を意識することから始めてはいかがでしょうか。



こんな展開もできます

園長等の管理職を対象にした、ファシリテーター育成研修

ファシリテーションは、研修はもちろん、日々の会議やミーティング等にも使える手法です。園長等の管理職や、園内で研修を推進する担当者が身につけるべきスキルであるといえます。都道府県や市区町村が行う研修において

も、ファシリテーターの育成を意識することが大切になるでしょう。

そこで、ファシリテーター育成研修として、ファシリテーションの手法を取り入れた模擬の話し合いの場を作ってみてはいかがでしょうか。研修時間は、ファシリテーションについての講義を1時間、演習を90分、演習の振り返りを30分とすると、3時間程度確保できるとよいでしょう。

ファシリテーションとは…

研修の進行役を務めるリーダーであるファシリテーターが、参加者の思考や発言を促したり、話の流れを整理しながら、参加者同士の学びあいや意識の共有を図る手法。

この手法の メリット

参加者一人ひとりの気づきや発想を促しながら、参加者の学びあいを深めていくことができます。

この事例の
所要時間 **120分**

用意するもの

- ・ホワイトボード（話し合いのテーマなどを記入）
- ・模造紙 ・付せん紙
- ・クリップボード ・水性ペン

テーマの掘り下げ(承) 10分

4 テーマについての 状況を提示する

お迎え時の保護者対応での具体的な状況*を提示し、一人ひとりが感想を書いてグループ内で発表します。

※例えば、家庭内のトラブルの相談をもちかけられた場合、どう対応するかなど。



POINT

- 1 最初に感想を文章にすることで、その後の話し合いを通して気づいたことや考えの変化を自覚できるようにします。

(転) 50分

5 グループごとに 意見交換する

例えば特定の保護者と担任が長い時間話をしていた場合などを想定し、「保護者」「保育者」「まわりにいる保護者・子ども・保育者」の気持ちをそれぞれ想像して付せん紙に記入します。その後、グループ内で発表しながら模造紙に貼ります。さらに、似ている考えを分類して整理（KJ法）。時間があれば、他のグループのテーブルを回り、多様な考えに触れます。




POINT

- 1 多様な考えに触られるよう、多くの考えを出すように強調します。
- 2 みんなの考えをまとめ、整理する過程を通じて、自分の中にあつた考え・なかった考えを意識し、気づきを促します。

まとめ(結) 20分

6 気づきの振り返り・ 発表をする

クリップボードに気づいたことをひとつ書いて、円になって順番に発表します。

 **ファシリテーターの言葉**
『今後どうすべきか』よりも、『今日どのような気づきがあったか』を大切にしてください



POINT

- 1 気づきを文章にすることで、文章能力の向上を図ります。
- 2 円になることで一体感をもてるようにします。

ファシリテーター育成研修を進める手順

～模擬の話し合いの演習を行う～

- 1 5～6名程度のグループをつくる
- 2 グループ内で、ファシリテーターを務める園長役を決める（それ以外は、保育者役）
- 3 グループで話し合うテーマを決める（園内研究のテーマ、行事のあり方など）
- 4 それぞれが役のイメージをふくらませて、話し合いを行う

この研修を通して、ファシリテーターは、いかに参加者が自分の考えを出せる場をつくるか、話し合いの流れをつくるか、全員の意見を調整するかなどを学ぶことができます。

保育者役は、ファシリテーターの役割を客観的に見つけたり、自分だったらこう進めるといった方向や方法を学びます。

解説

参加型研修を成功に導く 「ファシリテーション」のポイントとは？

◎ファシリテーションの手法を使った参加型研修を企画する際には、どのようなポイントに留意すべきでしょうか。保育所や幼稚園、また一般企業などを対象としたファシリテーション講座で講師を務める有限会社ビーネイチャーの森雅浩さんにお話をうかがいました。

一人ひとりに考えてほしい研修は、 「参加型研修」がよい

一般的な研修は知識をもつ人が講師として指導しますが、ファシリテーションの手法を取り入れた参加型研修では、参加者の気づきを促しながら一緒に考えていきます。これは、どちらがよいというわけではなく、あくまでも研修の目的に応じて使い分けるべきものです。

例えば、ルールを知識として教えるのなら、前者の講義型の研修が効率的でしょう。一方、「事情の異なる現場で、どのようにルールを活用したらよいか」などを一人ひとりに考えさせたい場合は、参加型研修によって大きな成果を得られる可能性があります。ですから、まずは研修のねらいをよく考え、本当に参加型研修がふさわしいかを検討するとよいと思います。

●対等な関係での語り合いが成果を生む

参加型研修をリードするのがファシリテーターです。通常、ファシリテーターは指導的立場にあるかたが務めることになるとありますが、実はそこにひとつの難しさがあります。というのも、参加型研修の成果は、年齢や立場の異なる参加者が、対等な関係の中で意見を交換することから生み出されるからです。

若い保育者なら、ベテランの気づきと自分の気づきを比較して新たな発想が得られるでしょう。逆にベテランが若い保育者の発言から新鮮な発見をすることもあると思います。さらに、参加者は本音を語り合う中で、研修テーマを「他人事」ではなく、「自分事」として考えられるようになるのです。

●ファシリテーターの役割とは？

ファシリテーターには、自分の意見を押しつけずに中立的な立場で話し合いを進行する役割が求められます。ところが、指導的な意識を研修に持ち込んでしまうと、「こう考えてほしい」といった思いが強まり、誘導的になることがあります。参加者がその雰囲気を感じ取れば、ファシリテーターの求める「答え」を探し始め、自分の考えを率直に表現しなくなったり、自分で考えることをやめたりしてしまうでしょう。

●ファシリテーターの心構えとは？

ですから、ファシリテーターは参加者を信頼することを強く意識する必要があります。一人ひとりが自分の考えをもち、課題を解決する力を備えているこ

とを信じ、すべての発言を受け入れるくらいの気持ちで臨んでください。研修の途中で、「考えが甘い」「ここに気づいてほしい」などと感じることがあるかもしれませんが、必要であれば、別の機会に個別指導をすればよいのです。ファシリテーターの心構えひとつで、参加者一人ひとりの発言が大きく変わることを意識していただきたいと思いません。

まとめ

ファシリテーターの役割と心構え

- ・自分の意見を押しつけずに中立的な立場で進行する
- ・参加者が課題を解決する力をもっていることを信じる(すべての発言をきちんと受け止める)

参加型研修の流れ

ここからは、参加型研修を企画するうえでのポイントを説明します。

●研修のストーリーを組み立てる

参加型研修は参加者の自由な発言によって組み立てられるため、「終わってみないと結果はわからない」という側面がありま

すが、だからこそ、冒頭で参加者が明確なゴールイメージを共有しておくことが研修効果を高めるポイントになります。

またファシリテーターは、研修の目的を踏まえ、「終了時に参加者がどのような状態になってほしいか」を考えて、研修のゴールを設定してください。例えば、「ルールを現場の事情に合わせて活用する大切さを理解している」などが考えられます。大切なのは設定したゴールに対する、各自の気づきや学びの違いを受け止めることです。ある特定の答えを導きたいのであれば、参加型である必要はありません。講義型で徹底して教えこめば済むことです。

●研修の環境をデザインする

参加者が対等な関係の中で率直な意見を述べられる環境を整えましょう。例えば、「若手とベテランの座る位置を工夫する」「少人数のグループに分かれたり、相手を入れ替えたりして話し合う」「意見は付せん紙などに書いて共有する」といった方法が考えられます。さらに、「お互いを批判しない」「本音で語り合う」といったルールや心構えも定め、みんなが見える場所に貼るのも意識づけに有効です。

●流れを意識して テーマを掘り下げる

研修テーマを掘り下げるプロセスは、起承転結を意識して組み立てると効果的です。(右上表)

①起 研修のねらいや参加のルール・心構えなどを共有し、みんなが話しやすい雰囲気を作ります。

②承 テーマに対する認識を深

参加型研修の基本的な流れ

| | 具体例 |
|---|--|
| 起 | ◎オリエンテーション 研修の目的、タイムテーブル、参加者やファシリテーターの役割、この場でのルールや心構えなどを共有する。 |
| | ◎アイスブレイク 緊張を解きほぐし、思考を活性化させるために、全員が一言は発する機会を作る。 |
| 承 | ◎相互インタビューとその共有 テーマに関する経験や感想をお互いに聞き出し合い、それぞれの認識を確認し、その結果を共有する。お互いに問い合うことで忙しい日常では追いやられがちな意識を掘り起こす効果が期待できる。 |
| 転 | ◎付せん紙を利用した意見の出し合いと整理 付せん紙に各自の意見やアイデアを書き出し、似たもの同士を集めグループごとに名前をつけるなどし、漠然としたものの見方や思いこみを整理しその背後にある本質を探り出す。そこから新しい気づきや発見につなげる。 |
| 結 | ◎振り返り・発表 各自の学びを一人ひとりが確認し発表。その学びを日常につなげるようにファシリテーターが促す。 |

めるため、関係する知識や情報を提供したり、各自の経験や感覚に基づいた率直な意見や感想を共有します。この段階で「べき論」から入ると、新しい気づきにつながりにくくなります。

③転 視点や立場を変えてテーマについて改めて考え、その結果出てきたアイデアや意見を

交換することで、学びの質を転換させます。

④結 各自の学びを共有し、その学びを日常でどう生かすかなどを考え、研修の成果を現場につなげていきます。

まとめ

参加型研修を企画するうえでのポイント

- ①研修のストーリーを組み立てる**
研修の目的を踏まえて、ゴールを設定する
- ②研修の環境をデザインする**
参加者が座る位置やグループの人数に配慮し、ルールや心構えを共有する
- ③流れを意識してテーマを掘り下げる**
起承転結を意識する

2010(平成22)年度
文部科学省委託「幼児教育の改善・充実調査研究」

保育者研修 進め方ガイド

— 地域の子どもの健やかな成長のために —

2011(平成23)年3月発行

ベネッセ次世代育成研究所

<http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/>

〒163-0411 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング13F

TEL 03-5320-1229

(受付時間10~17時 ※12~13時、土・日・祝日・年末年始を除く)

本ガイドは、平成22年度文部科学省委託事業「幼児教育の改善・充実調査研究」をベネッセ次世代育成研究所が受けて製作したものです。企画・製作にあたっては、以下の方々にご協力いただきました。この場を借りて、お礼を申し上げます。

※敬称略。順不同。

無藤隆（白梅学園大学教授）

秋田喜代美（東京大学大学院教授）

神長美津子（東京成徳大学教授）

岩立京子（東京学芸大学教授）

北海道札幌市幼児教育センター

秋田県教育庁幼保推進課

栃木県幼児教育センター

東京都教職員研修センター

高知県教育センター・教育委員会

秋田県北秋田市認定こども園しゃろーむ

千葉県我孫子市慈紡保育園

東京都品川区二葉すこやか園

東京都新宿区立戸塚第二幼稚園

岡山県赤磐市あすなろ保育園

有限会社ビーネイチャー

磯部頼子（ベネッセ次世代育成研究所顧問）

デザイン／有限会社ペンダコ

印刷／牟禮印刷(株)