

中堅教諭等資質向上研修

<目 次>

中堅教諭等資質向上研修

【要綱】幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修実施要綱	1
【はじめに】教諭の服務と心得	2
1 保育者（幼稚園教諭・保育教諭・保育士）としての心得	
2 教諭の服務等	
I 中堅教諭等資質向上研修制度とは	4
1 改正の趣旨	
2 教育公務員特例法の一部改正の概要（中堅教諭等資質向上研修関係）	
3 施行期日	
4 その他【幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例】	
5 中堅教諭等資質向上研修の位置づけ	
6 研修内容	
II 園内研修を進めるにあたって	6
1 園内の体制づくり	
2 園長、副園長（教頭）等の役割について	
3 研修計画	
III 課題研究について（中堅教諭等資質向上研修）	8
1 課題研究のねらい	
2 課題研究の進め方	
3 「【個人レポート】『課題研究』について（様式5）」及び「課題研究レポート」の提出期限について	
4 研究を進める上での留意点	
5 中堅教諭等資質向上研修における課題研究報告会について	
IV 園外研修を進めるにあたって	9
1 心得	
2 研修記録簿について	
3 諸注意	
4 欠席等の場合	
5 台風時の取扱いについて	
6 研修計画	
V 幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修に係る諸提出物	12
【要領】幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期者及び研修中断者の取扱に関する要領	13
VI 幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修の延期及び中断に係る諸提出物	14
【文書様式】	15

幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修実施要綱

令和2年12月17日 教育長決裁

令和7年3月5日 改正

1 趣 旨

この要綱は、教育公務員特例法附則第6条第1項に規定する幼稚園等の教諭等の職務の遂行に必要な事項に関する研修（以下「幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修」という。）の実施に関し、必要な事項を定めるものとする。

2 対 象

(1) 公立幼稚園、公立幼保連携型認定こども園における教育に関し相当の経験を有し、運営の円滑な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等とする。

① 在職年数10年目の者とする。

※在職年数10年目とは、その期間中に育児休業、休職期間（病休等を含む）などがあった場合においても、その期間を差し引かず、そのまま通算する年数のこと。（除算しない）

② 在職年数11年目以上の者のうち、本研修（旧10年経験者研修を含む）の一部または全部を受講していない者とする。

(2) (1)に加え、公立保育所型認定こども園、私立幼稚園、私立認定こども園（幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園及び保育所型認定こども園を含む）の中堅教諭等も希望により対象として受け入れる。

3 内 容

幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修の内容は次のとおりとする。

(1) 園外での研修は長期休業期間等に、県立総合教育センター、教育事務所、市町村教育委員会等で実施し、研修期間を6日とする。

① 保育専門研修・・・5日程度

② 選択研修・・・・・・1日程度

(2) 園内での研修は、課業期間中に主として園内において研修を実施し研修期間を10日とする。

① 研究保育・・・・・・5日程度

② 課題研究・・・・・・5日程度

4 能力・適性等の評価・研修計画書の作成

(1) 県教育委員会は、県立総合教育センター、教育事務所、市町村教育委員会等において実施する幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修の内容を踏まえつつ、中堅教諭等の能力適性等について評価を行うための評価基準を作成する。

(2) 園長は、(1)の評価基準に基づいて、教頭(副園長)等を活用することにより、各中堅教諭等に、5月中旬までに評価案及び研修計画書案を作成し、当該市町村教育委員会に提出する。

(3) 市町村委員会は、園長から提出された評価案及び研修計画書案について、必要な調整を行い、県教育委員会に提出する。

(4) 県教育委員会は、市町村教育委員会から提出された評価案及び研修計画案を調整の上決定する。

(5) 園長は、中堅教諭等に研修計画に基づき研修を受けるよう、職務上の命令を発する。

5 研修報告

(1) 園長は、研修修了時に、各中堅教諭等毎に再度、評価を行い、評価結果を市町村教育委員会、教育事務所、県教育委員会に提出する。

(2) 県教育委員会、または、教育事務所・市町村教育委員会は園長から提出された評価を今後の指導や研修に活用する。なお、評価結果は直ちに勤務評定につながるものではないとする。

6 中堅教諭等の園務分掌

園長は、保育等に支障がないよう、また、研修の時間を十分確保することができるよう、園務分掌において配慮する。

7 連絡協議会

幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修を円滑かつ効果的に実施するため、中堅教諭等が所属する幼稚園・幼保連携型認定こども園の園長等の連絡協議会を開催することができる。

附 則

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

【はじめに】教諭の服務と心得

1 保育者（幼稚園教諭・保育教諭）としての心得

保育者に課せられた使命は、幼児の人格の完成と次代を担う国家社会のよき形成者の育成にあり、また、それは国民全体に対しての責任を負って行われるものである。それだけに、保育者は常に自己研鑽につとめ専門職としての資質を高めるとともに、自らの社会的行動や生活態度等が児童等に直接大きな影響を及ぼすことを考え、自分自身を厳に戒めることが大切である。新しい時代にむけて、これまでの教育をめぐる現状と課題をふまえ今後の教育政策等も示され、教育に対する国民の期待は大きいものがある。このことから、保育者は教職のもつ社会的責任の重大性を十分自覚しなければならない。

◎ ミドルリーダーとしての役割

教職10年目を迎えた保育者は、職場においては中堅教諭として幼児教育の専門的知識だけではなく、広く園運営にも参画し、若手保育者への助言や援助などの指導力が求められている。幼稚園教育要領等の改訂においても「幼児期において育みたい資質・能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」などを踏まえて教育課程や全体的な計画を編成すること、カリキュラム・マネジメントの対応なども求められており、これらの実現においても中堅教諭がミドルリーダーとして指導力を発揮することが欠かせない。また、保護者等に対し、子どもの発達の課程や家庭での教育に関する啓発を行ったり、育児に関する相談に応じたりする等の子育て支援の資質も求められている。

◎ 教育愛と教職に専念する情熱がなければならない

子供は保育者を、また、保育者は子供を選ぶことはできない。子供と保育者との出会いは運命的なものであるといえる。そして、保育者の姿勢や保育の営みそのものが、子供の人生を決定的なものにしていくともいえる。保育は魂のふれあいの中で営まれる。そのために保育者は、子供の中に飛び込んでいなくてはならない。保育者は子供が好きであることが前提である。子供は愛されることによって心を開く。その愛情は、受容と信頼であり、敬愛のきずなで結ばれていなくてはならない。子供と共に汗を流し、苦楽を共に分け合い涙を流す保育者、教え子の心の中に生涯にわたって生き続ける保育者でありたいものである。子供たちは、保育者の日常の行動、つまり「後ろ姿」から保育者の生き方を我がものとして身につけるものである。まさしく、「教育は人なり」である。

◎ 自ら学ぶものだけが、人に教える資格がある

教職とは、子供一人一人の可能性を十分に伸ばし、より豊かな人間性を育てる仕事である。このことから保育者には、豊かな人間性と優れた識見が要請される。保育者はその重責を果たすため、常に教職の厳しさを自覚し、謙虚に自分を反省しながら、不断の教育実践と自己啓発に努め、専門職にふさわしい実力を持たなければならない。子供を教えながら、子供から学び、その反応に応えながら自己研鑽に努め、自ら成長していく保育者になりたいものである。「自ら学ぶ者だけが、人を教える資格がある」ことを肝に銘じるべきである。

2 教諭の服務等

公立学校の教員は、地方公務員であり、その服務の根本規準として、地方公務員法（以下「地公法」）30条では、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定められている。新たに職員に採用されると、まず、条例の定めるところにより、「服務の宣誓」をしなければならない（地公法31条）。さらに、服務に当たっては守らなければならない義務を次のように定

① 法令等及び上司の職務上の命令に従う義務（地公法32条）、（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下地教行法）43条の2）

教員が、その職務を行うに当たっては、法令、条例、規則などに従うとともに、上司（例えば校長）の命令（文書、口頭を問わず）に忠実に従わなければならない。

② 信用失墜行為の禁止（地公法33条）

教員は、勤務時間内はもちろん、勤務時間外においてもその職を傷つけ、又は職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

③ 秘密を守る義務（地公法34条）

教員が、職務を遂行するにあたって、その性質上外部に公にしてはならない事項がある。このことは、在職中はもちろんのこと、退職後も同様に守らなければならない。

④ 職務に専念する義務（地公法35条）

勤務時間中は職務遂行のため注意力のすべてを注ぎ、その職務に専念しなければならない。ただし、この義務が免除されることのできる場合が、特例として法律や条例に定められている。

⑤ 政治的行為の制限（地公法36条）（教育公務員特例法（以下教特法）18条）

教員は、特定の政党を支持したり、反対するための政治教育や政治活動、児童等に対する教育上の地位を利用した政治行為を禁止されている。

⑥ 争議行為等の禁止（地公法37条）

教員は、全体の奉仕者として公共の福祉のために勤務するという職務の性質上、ストライキ、サボタージュ等の争議行為をしたり、教育活動の能率を低下させる怠業的行為をしたりしてはならない。また、これを企てたり、そそのかしたり、あおったりしてはならない。

⑦ 営利企業への従事等の制限（地公法38条）（教特法17条）

教員は、任命権者（県費負担教職員にあつては市町村教育委員会）が許可した場合を除いて、営利活動を営んだり、報酬を受けて事業等に従事したりしてはならない。

I 中堅教諭等資質向上研修制度とは

平成 28 年 11 月 28 日、第 192 回国会において、「教育公務員特例法等の一部を改正する法律案」が、成立、公布され平成 29 年 4 月 1 日から施行された。

この改正は、平成 27 年 12 月 21 日の中央教育審議会「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」(答申)を踏まえ、10 年経験者研修を中堅教諭等資質向上研修に改め、実施時期の弾力化を図るための研修を実施する事を義務づけるものである。

1 改正の趣旨

学校教育関係職員の資質向上を図るため、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に校長及び教員としての資質の向上に関する指標及びそれを踏まえた教員研修計画の策定を義務付けるとともに、10 年経験者研修を改めた中堅教諭等資質向上研修を創設するほか、学校教育関係職員としての職務を行うに当たり、必要な資質に関する調査研究等の業務を独立行政法人教員研修センターの業務に追加し、その名称を独立行政法人教職員支援機構に改める等の措置を講ずるものである。

2 教育公務員特例法の一部改正の概要(中堅教諭等資質向上研修関係)

(1) 中堅教諭等資質向上研修の実施義務

公立の小学校等の教諭等の任命権者は当該教諭等に対して、個々の能力、適正等に応じて、公立の小学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要事項に関する研修(以下「中堅教諭等資質向上研修」という。)を実施しなければならないものとする。(教育公務員特例法第 24 条第 1 項)

(2) 研修計画書の作成

任命権者は、中堅教諭等資質向上研修を実施するにあたり、中堅教諭等資質向上研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに中堅教諭等資質向上研修に関する計画書を作成しなければならない。(教育公務員特例法第 24 条第 2 項)

3 施行期日

この法律は、平成 29 年 4 月 1 日から施行するものとする。(改正法附則第 1 条関係)

4 その他 【幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修の特例】

(1) 指定都市以外の市町村の設置する幼稚園等の教諭等に対する中堅教諭等資質向上研修は、当分の間、同条第 1 項の規定にかかわらず、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部の教諭等については当該市町村を包括する都道府県教育委員会が、幼保連携型認定こども園の教諭等については当該市町村を包括する都道府県の知事が実施しなければならない。

(教育公務員特例法附則第 6 条第 1 項)

(2) 指定都市以外の市町村の教育委員会及び長は、その所管に属する幼稚園等の教諭等に対して都道府県教育委員会及び知事が行う中堅教諭等資質向上研修に協力しなければならない。

(教育公務員特例法附則第 6 条第 2 項)

5 中堅教諭等資質向上研修の位置づけ



6 研修内容

採用10年目相当の時点（除算しない）で、**教諭と副園長等**で研修内容を分けて実施する。

(1) 園内研修（全10日間）

園内研修内容と日数

園内研修	日数
研究保育（教諭等・副園長等）	5日間
課題研究	5日程度

※一日あたり3時間を基準とする

(2) 園外研修（全6日間）

県立総合教育センターや教育事務所等において、講義、演習及び実施指導を受けるとともに、専門講師とのかかわりや受講者同士の交流をととして実践的指導力へつなげる。

園外研修内容と日数

園外研修	日数
県立総合教育センターによる指導	3日間
教育事務所等による指導	2日間
市町村教育委員会による指導	1日間

(3) 研修記録簿について

- ・研修を受講後、記録簿を作成し提出しなければならない。
また研修記録簿は、所定の期日までに県立総合教育センターへ提出するものとする。
- ・研修記録簿は園保管とし、5年間保管するものとする。

Ⅱ 園内研修を進めるにあたって

1 園内の体制づくり

中堅教諭等資質向上研修は、全教職員の理解と協力を得て実施する。特に、園長には、園務分掌の見直しや、実施状況の把握、指導助言等研修充実の条件整備、さらには、研修教諭等への直接的指導等、そのリーダーシップの発揮が期待される。

また、中堅教諭等は、園の組織体制上、教育活動や園運営の実施において、中核的な役割を果たすことが期待されているが、研修時間を十分にとることができるよう、園務分掌における配慮が必要である。

2 園長、副園長（教頭）等の役割について

(1) 園長の役割

① 協力体制づくりへの配慮

中堅教諭等資質向上研修の成否は、全教職員の理解と指導・協力体制の充実にかかっている。特に、園長には、園務分掌組織の見直し、研究保育等や課題研究の取組状況の把握、指導助言等、研修が充実するための条件整備、さらには研修教員への直接的指導等、リーダーシップの発揮が期待される。

② 研修計画の検討

園内研修において研修が円滑かつ効果的に行われ十分に目的を達成するために、研修が組織的・計画的に行われるように配慮する必要がある。

また、園外研修においては、園のシフトや行事等の都合で欠席することがないように、園全体での協力体制の下、日程を調整しておく必要がある。

③ 研修者への指導

園長は、研修者に対して、研究保育等や課題研究への指導を行い、その過程や成果について指導助言を行う。

また、研修に係る提出物等においては、内容を指導し、誤字・脱字等においても点検を行い、提出が滞りなく行われるよう指導する必要がある。

(2) 副園長（教頭）等の役割

園内における中堅教諭等資質向上研修は、園長のリーダーシップの下、園長を中心に行われるものであるが、本研修が円滑に遂行され、本研修の目的が達成され充実したものとなるためには、副園長等がその役割を発揮することが求められる。

① 園長の補佐

副園長等は、中堅教諭等資質向上研修が円滑に遂行されるよう園務分掌の見直しや園内研修に関する日程等、園運営に関わる事項に関して園長の指導の下これを補佐し、調整を行う。

② 研修者への日常的な指導

研修者の研究保育等や課題研究への取組に関して、園長とともに指導助言を行う役割も求められる。また、園内研修の進捗状況について把握し、提出物の作成にあたっては、園長と協力し、内容についての指導や誤字・脱字等の点検を行う必要がある。

3 研修計画

(1) 「園内研修計画書」の作成について

園内研修の研修指導計画を作成する際には、研修対象者の実情にあわせて研修内容を検討し、「園内研修計画書」を作成すること。

研 究 保 育（5日）	
教諭の場合	副園長等の場合
＜教材研究等＞（2～3日） ○教材の分析や指導法の研究を行う。 ＜保育実践＞（2～3日） ○指導案を作成し、研究保育を行う。 計画書作成（例） 1. 指導案作成 2. 教材研究 3. 保育実践 4. 指導案作成再検討（保育実践後） 5. 保育実践	＜研究の視点＞ 園運営推進・調整者としての自覚を高め、教育目標の実現に向けた企画力及び指導力等に関しての資質の充実を図る研究とする。 研修内容（例） ○園の課題解決に取り組む園内研修等 ・特別支援対応 ・地域人材活用 ・園内環境構成 など・・・
【留意点】 ・研修内容においては、どのような研修をしたのかを具体的に記す。 ・教材研究等で理論を深めた後、保育実践を実施する。 ・園長等が、指導計画作成、環境構成、保育の方法・展開、学級経営の視点で評価し、指導助言を行う。	
課 題 研 究（5日）	
＜課題研究レポート作成＞ ○特定のテーマ（園外研修の研修項目等）を選定し研究を行う。または、幼児教育の内容について、領域に関することや学級経営等の視点から、園や学級の課題に応じて研究をまとめる。 ※課題研究の過程・成果について園長等が指導助言を行う。	

(2) 研修時間について

1 回あたりの研修時間は、3 時間程度を基準とする。

(3) 研修記録簿について

① 研修 1 回につき研修記録簿半ページを作成すること（研究保育 5 日分）。

※課題研究の 5 日間はレポート作成等になるので記録簿作成はなし。

② 1 ページに 2 回分を作成すること。

Ⅲ 課題研究について（中堅教諭等資質向上研修）

1 ねらい

課題研究は、中堅教諭等資質向上研修対象者が、それぞれの園（学級）において直面する課題を設定し、主体的に課題解決の方法を追究していくことで、研究の仕方の基礎を学ぶとともに、幼児理解をさらに深め、実践的指導力を高めることを目的とする。

2 進め方

(1) 課題の把握・テーマの設定

- ・ 課題への取組を通して目指したいことや取り組む背景や理由等についてまとめる。
- ・ 保育の中で、課題となっていることを把握し、課題からテーマを導く。

(2) 課題に対する具体的な手立て

- ・ 課題解決のために、どのようなアプローチを行うことが効果的かを考える。

(3) 課題解決に向けた取組（実践）

- ・ どのように保育を展開していったかについてまとめる。
- ・ 取組を進めるためにどのような幼児理解を行い、環境の構成や援助の工夫をしてきたかについてまとめる。
- ・ 課題解決に向けての取組を通して幼児の反応（幼児の声、姿、行動等）はどうであったか、変容の様子をまとめ、評価を行うとともに、計画や実践の見直し（PDCA）を図り、環境の再構成やアプローチの仕方等を改善する。

(4) 実践の振り返り

- ・ 実践をした際の幼児の姿や援助の方法、幼児の変容等の成果についてまとめる。
- ・ 課題解決のため取り組んだ結果、解決できなかった課題についてまとめる。
- ・ 実践を通じた自身の気づき、考えなどを記述する。

(5) 今後の実践に向けて

- ・ 課題の改善策、今後取り組んでいきたいことなどを記述する。

3 「【個人レポート】『課題研究』について（様式5）」及び「課題研究レポート」の提出期限について

- (1) 「【個人レポート】『課題研究』について（様式5）」は7月12日（金）の研修当日に提出する。
- (2) 「課題研究レポート」は1月10日（金）にスキャン（PDF）データで教育センターに提出する。

4 研究を進める上での留意点

- (1) 研究テーマの決定や研究計画の立案はできるだけ早めに行い、計画通りに進むように努める。
- (2) 研究を進めるにあたっては、研修期間内に適宜園長等の指導助言を受けながら主体的に行う。

5 中堅教諭等資質向上研修における課題研究報告会について

- ・ 公立幼稚園及び公立認定こども園の対象者は、各教育事務所等において、小中学校と合同で行う。

Ⅳ 園外研修を進めるにあたって

1 心得

- (1) 研修には、自分なりの課題をもち、主体的・意欲的に参加するように心がける。
- (2) 研修時間に遅れないように余裕を持って参加する。
- (3) 服装は、研修にふさわしいものを着用する。
- (4) 研修中は、首から提げるタイプの名札を常に着用する。（下記に示す「名札の作成例」を参考に各自作成し、持参すること。また、同様のタイプですでに園で使用している名札でも可。）
- (5) 研修に参加するにあたっては、学級・園務分掌等に支障のないように事前に調整しておく。
- (6) 研修後は必ず園長・副園長等に研修報告を行う。

「名札の作成例」

The diagram illustrates a name tag template with the following elements and callouts:

- Top text:** 令和○年度幼稚園・認定こども園 (Reiwa ○ year Kindergarten / Certified Kindergarten)
- Second line text:** 中堅教諭等資質向上研修 (Mid-career Teacher Quality Improvement Training)
- Third line text:** No. ○○○○○○ (Number field with five circles)
- Fourth line text:** 園 (Yuen - Garden/Kindergarten)
- Bottom text:** おきなわ (Okinawa) たろう (Tarou) 沖縄 太郎 (Okinawa Tarou)

Callouts (Explanations):

- Top-left:** No.の横に、数字は記入しないで下さい。番号は、センター研修当日に伝えます。(Do not enter numbers next to No. The number will be transmitted on the day of the Center training.)
- Left:** 園名を入れて下さい。(Please enter the garden name.)
- Right:** 姓と名の間は1マス空けて下さい。ふりがなもつけること。(Please leave 1 space between the surname and given name. Please also add the furigana.)

2 研修記録簿について

- (1) 研修1日につき研修記録簿半ページを作成すること。
※第1～第5回の3枚。
※第6回は閉講式へ参加すること。但し欠席した場合はP10の4を参照。
- (2) 1ページに2回分を作成すること。

3 諸注意

- (1) 研修には、平成29年3月に告示された「幼稚園教育要領解説」または「幼保連携認定こども園教育・保育要領解説」と「法定研修等の手引」を持参する。それ以外の持参資料については、実施要項を確認の上、持参すること。
- (2) 電話等の取り次ぎは、緊急の場合を除き原則として行わない。研修中は携帯電話の電源を切るかマナーモードに設定すること。
- (3) 幼稚園や認定こども園を研修会場とする場合は、上履きを持参すること。
- (4) 研修中の交通安全等には十分留意すること。（研修会場によっては、他の研修と重なり駐車場が混み合うことが予想されるため）
- (5) 選択研修は、市町村教育委員会の指導の下実施する。

4 欠席等の場合

(1) 園外研修欠席届を園長が実施機関の長あてに提出する。(様式有り P34)

実施機関	提出先	提出先住所・電話番号	
県立総合教育センター	県立総合教育センター所長	沖縄市与儀 3 丁目 11 番 1 号	098-933-7518
各教育事務所	国頭教育事務所長	名護市大南 1 丁目 13 番 11 号	0980-52-2664
	中頭教育事務所長	沖縄市美原 1-6-34	098-939-0044
	那覇教育事務所長	那覇市旭町 116 番地 37	098-867-2710
	島尻教育事務所長	八重瀬町字東風平 920-1	098-998-4416
	宮古教育事務所長	宮古島市平良字西里 1125 番地	0980-72-3222
	八重山教育事務所長	石垣市真栄里 438-1	0980-82-3622
研究所	那覇市立教育研究所長	那覇市字大道 146-1	098-917-3441
県義務教育課	沖縄県教育委員会教育長	那覇市泉崎 1-2-2	098-866-2741

(2) 受講当日にやむを得ない理由により出席できなくなった場合は、園長または副園長から直接、実施機関の担当者に電話等で連絡し、後日欠席届を提出する。

(3) 研修を欠席した場合は、後日、実施機関の担当が提示する代替課題をレポートにまとめ提出する。

ただし、病休等による欠席の場合は、その対応とは限らない。

5 台風時の取扱いについて

昭和 63 年 6 月 6 日教総第 360 号通達文書「台風の来襲による事故発生防止のための措置について(通知)」に添って下記の通り対処する。各研修実施機関長は、下記の基準に基づき対処するものとする。

(1) 研修の停止措置

- ① 台風の勢力、進路、速度等を勘案し、沖縄本島・宮古・八重山のそれぞれの区域が 3 時間以内に暴風域に入ることが予想されるとき。
- ② 当該区域において、バスの運行が停止または停止されることが明らかとなったとき。

(2) 研修の再開措置

- ① 当該区域が暴風域外となったとき。
- ② 当該区域においてバスの運行が再開されたとき。

なお、研修の再開時間が午後 2 時以降になる場合は、研修を再開しないものとする。また、交通事情等により上記に該当しない場合は事前にその旨を連絡し指示を受けることとする。

(3) 研修の全部または一部が中止されたとき

原則として延期とし、実施が困難な場合は配付資料による園内研修で代替する。

(4) その他

上記によることが適当でないと判断する場合は、研修実施機関において別途協議するものとする。

なお、児童生徒の安全確保優先のため、「平成 27 年 6 月 5 日付教保第 558 号 暴風(特別)警報等発表時における学校の臨時休業及び園児・児童生徒の安全確保について(通知)」についても考慮する。

6 研修計画

回	月 日	場 所	研修主催者	研修名及び研修項目
第1回	4月 ～5月	各教育事務所	各教育事務所	<保育専門研修①：開講式> 行政説明 中堅教諭等資質向上研修について ○中堅教諭としての使命と役割(所長講話等) ○教職員の服務について
第2回	6／12 (木)	県立総合 教育センター	県立総合 教育センター	<保育専門研修②> ○幼児教育における人権教育の在り方 ○特別支援教育 ○幼児理解に基づいた評価と改善 ○指導計画の作成 (カリキュラムマネジメント含む)
第3回	7／11 (金)	県立総合 教育センター	県立総合 教育センター	<保育専門研修③> ○保育にいかすカウンセリングマインド ○園内研修の進め方 ○課題研究のすすめ方 ○先輩保育者の発表 ○課題研究の書き方及び検討会 ○指導助言
第4回	市町村教育委員会等と調整すること		市町村 教育委員会	<選択研修> 幼小接続 ○小学校授業参観及び授業研究会への参加 ※私立園に関しては、市町村またはセンターの研修担当と相談のうえ学校を確認してください
第5回	11／7 (金)	公立・認可園 の中堅研修者 の実践園	県立総合 教育センター	<保育専門研修④：保育グループ研究会> (第7回初任者研修と合同) <合同保育グループ研究会> ○保育参観と保育リフレクション ※各4～6名(近隣園)でのグループ編成。 1日のみ研修とする。
	11／21 (金)			
	12／5 (金)			
	12／12 (金)			
第6回	2月	各教育事務所	各教育事務所	<保育専門研修⑤：閉講式> ○課題研究報告会 ○研修の総括

V 幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修に係る諸提出物

文 書	提出期限	提出者 → 提出先	形式
1. 研修前 評価(様式1-1) ※教諭用又は副園長用を提出	令和7年 5月16日(金)	園 長 → 市町村担当課※1	ス キ ヤ ン (P D F) デ ー タ
2. 園 外 研修計画書 (様式2)			
3. 園 内 研修計画書 (様式3)	令和7年 6月6日(金)	市町村 教育委員会※2 → 教育センター	
4. 個人レポート (様式5)	令和7年 7月11日(金)	園(研修者) → 教育センター (7/12 研修当日7部持参する)	紙 媒 体
5. 研修記録簿(様式4) <u>4月～9月実施分</u> (園内・園外研修)	令和7年 10月10日(金)	園 長 → 市町村担当課※1	ス キ ヤ ン (P D F) デ ー タ
	令和7年 10月24日(金)	市町村 教育委員会※2 → 教育センター	
6. 課題研究レポート <u>(2～3ページ)</u>	令和8年 1月9日(金)	園(研修者) → 教育センター	
7. 研修記録簿(様式4) <u>10月～1月実施分</u> (園内・園外研修)	令和8年 1月16日(金)	園 長 → 市町村担当課※1	
8. 研修後 評価(様式1-2) ※教諭用又は副園長用を提出	令和8年 1月30日(金)	市町村 教育委員会※2 → 教育センター	
9. 園外研修欠席届(様式8) ※事由に関する資料があれば添付する	随 時	園 長 → 実施主体者 ※欠席届の提出方法については P11の4「欠席等の場合」を参照。	

※1・・・教育委員会または保育主管課

※2・・・保育主管課分も取りまとめる

●すべての提出物については、園長または副園長の確認後提出すること。

※提出の際の件名記入について

(提出) (市町村名) 令和○年度○○研修【文書名】について

例：(提出) (センター市) 令和7年度教職2年目研修【個人レポート】について

※添付データの記入について

研修番号 ○○市町村 園名 名前

例：5 センター市 センターこども園 沖縄太郎

幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期者及び研修中断者の取り扱いに関する要領

令和2年12月17日 教育長決裁

1 趣旨

本要領は、幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修対象者のうち、やむを得ず研修の全てまたは一部について指定年度において終了できない者に対する取り扱い事項を定めるとともに、本要領に基づく作成資料を各関係機関において引き継ぎ、以後の研修計画に活用するものである。

ここで、研修の全てについて延期するものを、「研修延期者」、研修の途中において中断するものを「研修中断者」とする。（以下「研修延期者」、「研修中断者」という。）

2 研修延期者及び研修中断者の取り扱い方針

県教育委員会は、研修延期者及び研修中断者について、以下の方針で取り扱う。

幼稚園・幼保連携型認定こども園中堅教諭等資質向上研修の実施については、10年に達した後相当の期間内に個々の能力適性等に応じて必要な事項に関する研修を実施するが、特別の事情がある場合、その事情に応じて柔軟に定めるものとする。

この方針により、特別の事情がある場合を理由とする研修延期者及び研修中断者について当該手続きのもとに対応し、全研修を終了させるものとする。

なお、市町村教育委員会は、研修延期者及び研修中断者が研修実施可能年度の前年度末に当該園長に対し、文書で研修の通知を行う。その上で、関係市町村教育委員会及び関係教育事務所は研修計画を立案する。

(1) 研修延期及び研修中断の認められる事由

○病気休、産休、休職、育児休暇、指定年度に研修の多い場合等

(2) 研修延期者及び研修中断者の取り扱い ※教職2年目研修においても準ずる。

研修延期者及び研修中断者の具体的な取り扱いは、次のとおりとする。

①研修延期者の取り扱い

研修延期者については、次年度研修計画を作成の上実施する。

園長は、「表1」の通り、研修延期者の報告書を作成し、市町村教育委員会を經由して県立総合教育センターに提出するものとする。

市町村教育委員会は園長からの報告書を保管し、次年度の実施計画書作成に活用する。研修延期者に対しては、次年度、研修計画の立案、園外研修、園内研修の全てにおいて研修を実施する。

②研修中断者の取り扱い

研修中断者については、次年度、未終了の研修を中心に研修計画を作成の上、実施する。

園長は、「表1」の通り、研修中断者の研修状況についての報告書を作成し、市町村教育委員会を經由して県立総合教育センターに提出するものとする。

市町村教育委員会は園長からの報告書を保管し、次年度の実施計画書に活用する。研修中断者に対しては、次年度、研修計画を修正・立案するとともに、中断した段階（未受講の研修内容）から研修を実施する。

VI 幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修の延期及び中断に係る 諸提出物

※1・・・教育委員会または保育主管課 ※2・・・保育主管課分も取りまとめる

文 書	提出期限	提出者 → 提出先	形式
1. 研修延期・中断届 ・園長作成（様式8） ・研修者作成（様式9）	※研修延期・中断者が生じた時点で園長が研修延期・中断届を市町村担当課※1に提出すること。 ※研修延期・中断者については、市町村担当課※1が研修氏名報告時に様式をそろえて提出すること。	園 長 → 市町村担当課※1	紙 1 部
2. 研修計画の実施状況報告 ・研修中断者作成（様式10） ・研修記録簿（様式4）		市町村 教育委員会※2 → 教育センター	ス キ ャ ン デ ー タ (P D F)
3. 延期者・中断者氏名報告 （様式11）		市町村 教育委員会※2 → 教育センター	

「表1」研修延期者及び研修中断者の取り扱いに関する各機関の役割

※1・・・教育委員会又は保育主管課

	幼稚園及び 幼保連携型認定こども園 等	市町村担当課※1
研修延期者	【提出及び保管書類】 ○次年度以降の研修実施に向け、下記の書類を作成する。 ①様式8 ②様式9 ○上記の書類を関係市町村担当課※1にすべて紙1部ずつ提出し、園でも保管する。	【提出及び保管書類】 ①様式8 ②様式9 ③様式11 ○各園からの提出書類は、原本としてすべて保管し、教育センターにはすべてをスキャンデータで提出する。
研修中断者	【提出及び保管書類】 ○次年度以降の研修実施に向け、下記の書類を整理・作成する。 ①様式4 ②様式8 ③様式9 ④様式10 ○上記の書類を関係市町村担当課※1にすべて紙1部ずつ提出する。 ○中断までに実施した研修等に係る提出書類はまとめて保管しておく。	【提出及び保管書類】 ①様式4 ②様式8 ③様式9 ④様式10 ⑤様式11 ○各園からの提出書類は、原本としてすべて保管し、教育センターにはすべてをスキャンデータで提出する。

文書様式

様式 1-1	幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価＜研修前＞（教諭用）	16
様式 1-1	幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価＜研修前＞（副園長等用）	17
様式 1-2	幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価＜研修後＞（教諭用）	18
様式 1-2	幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価＜研修後＞（副園長等用）	19
様式 2	【中堅者用】園外研修計画書	20
様式 3	【中堅者用】園内研修計画書	21
様式 4	【中堅者用】研修記録簿	22
様式 5	【個人レポート】「課題研究」について	24
様式 6	課題研究レポート	25
様式 7	幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上園外研修欠席届	34
様式 8	【園長作成】幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期・中断届	35
様式 9	【研修者作成】幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期・中断届	36
様式 10	【研修中断者作成】研修計画の実施状況報告書	37
様式 11	【市町村担当課作成】幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修 延期者・研修中断者の氏名報告	38

○ 評価について（研修前評価：様式 1-1、研修後評価：様式 1-2）

絶対評価で下記の 4 段階（A B C D）で評価していく。

	評 価	評価基準
A	十分満たしている	○必要な水準を上回っている ○一般的な程度以上に優れている
B	満たしている	○標準レベル ○一般的な程度を満たしている
C	やや努力を要する	○必要な水準を下回っている ○あと一歩努力すれば標準に達する
D	努力を要する	○水準を大幅に下回っている

(中堅－教諭用)

【様式1－1】 幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価〈研修前〉

研修者番号	園 名	中堅者名	園 長 名
		(印)	公印

A：十分満たしている B：満たしている C：やや努力を要する D：努力を要する

		評 価 項 目	A	B	C	D
指導力向上に向けての自己診断	計画	①個々の幼児の理解と発達状況に対応した指導計画を作成している。				
		②日々の保育の記録をとり、援助が適切であったかを振り返るとともに、次の指導計画（週・日案）に生かしている。				
	環境の設定	①子どもの主体性とねらいとのバランスを考えて、環境の構成を工夫している。				
		②子どもの発想や願いを受け止め、子どもと共に環境を整えている。				
		③家庭や地域での遊びや生活も考慮し、地域の人的・物的資源を活用しながら環境を整えている。				
	教育の方法・展開	①一人一人の特性や発達を捉え、その子らしさを大切にした援助をしている。				
		②様々な実践の中で、状況に応じた柔軟な指導ができている。				
		③教育課程などを十分に理解し、育ちに沿ったねらいのもと、援助を工夫している。				
		④領域等のねらいを踏まえ、年間を通して計画的に保育を進めている。				
		⑤記録を通してその子らしさを生かした適切な援助であったかを保育のねらいとともに振り返っている。				
園の運営力・組織貢献力・その他に関する自己診断	学級経営	①幼児一人一人が自己発揮をし、お互いを大切にすることができる学級である。				
		②施設設備の安全管理、幼児への安全指導が万全である。				
	保護者への対応	①個々の幼児の生活の様子を把握し、教育・保育に生かすよう、家庭との連携を深めている。				
		②保護者と話す機会を多くし、教育・保育に生かすとともに子育ての相談相手となっている。				
		③事故、問題などが起きた場合の保護者への説明、対応が適切である。				
	地域・保幼小連携	①連携の必要性を理解し、学びや発達を見通した計画に沿って実施・参加し、内容の充実に向けた話し合いをしている。（子ども同士や職員同士の交流）				
		②幼児期の終わりまでに身に付けたい力を意識した各年齢における経験や育ちを把握した保育を展開している。				
		③園庭開放や体験保育等に参加した地域の保護者に対して、親しみをもって応じ、安心して気持ちよく利用できるような雰囲気づくりができる。				
	園務分掌	①園全体の運営方針・目標を把握し、職務全般に反映させている。				
		②担当分掌を責任をもって遂行するとともに、新たなアイディアをもって改善や提言をしている。				
職員間の連携	①自ら進んで園務の遂行を図り、連携の要となっている。					
	②必要に応じて上司に報告、連絡、相談し、円滑に園務を遂行できるようにしている。					
得意分野・改善したい点等						
研修履歴または、これまで勤務した園における勤務経験 (例：研究主任、 各種教育関係委員等)						

(中堅一副園長等用)

【様式1-1】 幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価〈研修前〉

研修者番号	園 名	中堅者名	園 長 名
		(印)	公印

A：十分満たしている B：満たしている C：やや努力を要する D：努力を要する

		評 価 項 目	A	B	C	D
指導力向上に向けての自己診断	計 画	①教育課程を自園の子どもの実態を踏まえて検証し、必要に応じて適切な見直しをしている。（カリキュラム・マネジメントの適切な実施）				
		②指導計画の立案及び反省・評価について適切な指導・助言を行っている。				
	環境の構成	①園の特色や課題を整理しよりよい環境にしようとすることを意識している。（美的環境・保健衛生を含む）				
		②「環境を通して行う教育」を理解し、各クラス担任の環境構成について指導的な立場でアドバイスしている。				
	教育の方法・展開	①一人一人の子どもの内面を理解し、必要に応じた支援が適切に実施されているか把握し、指導している。				
		②年齢や期による発達を見極め、遊びと育ちを系統的に理解し、指導している。				
		③園内研修や打ち合わせ等を通して、職員がねらいに沿って保育ができるよう指導している。				
		④障害のある子どもや集団生活において困難さをもつ子どもについて職員との連携の中で十分に把握し、園長に対して、必要な連携について提言している。				
園の運営力・組織貢献力・その他に関する自己診断	園 営 営	①職員の事務処理を確認し、必要に応じて指導・助言ができています。				
		②園長と協力し、施設の管理と改革・改善を図っている。				
		③園長と協力し、組織の運営の管理と改革に努めている。				
	保護者への支援	①保護者が気軽に相談や意見を述べるができる環境を整えることができる。				
		②職員からの保護者対応の仕方や悩みなどに対して適切に助言をし、情報を共有しながら組織的な関わりに努めている。				
		③保護者同士がつながることの必要性について理解し、具体的な企画・運営について指示・支援ができています。				
	地域・保幼小連携	①地域の人的・物的資源を活用し、教育・保育に組み入れるように努めている。				
		②保幼小連携の必要性について明確に把握し、職員と一緒に具体的な計画を行い、幼児児童の交流及び職員の合同研修等を実施している。				
		③保育所保育指針や小学校学習指導要領についても理解し、連携・接続に関する知識を習得し、職員に助言している。				
	園 務 分 掌	①園務において、必要な企画・立案を行い、円滑な園経営に努めている。				
		②職員の係の役割が円滑に遂行されているか把握し、必要に応じて助言ができています。				
		③職員が研修に参加しやすい体制を整えている。				
	職員間の連携	①職員の実態を把握し、資質や能力の向上につながる助言や指導をしている。				
		②報告・連絡・相談を徹底している。				
得意分野・改善したい点等						
研修履歴または、これまで勤務した園における勤務経験（例；研究主任、各種教育関係委員等）						

(中 堅 ― 教 諭 用)

【様式 1 - 2】 幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価〈研修後〉

研修者番号	園 名	中堅者名	園 長 名
		(印)	公印

A : 十分満たしている B : 満たしている C : やや努力を要する D : 努力を要する

		評 価 項 目	A	B	C	D
指導力向上に向けての自己診断	計 画	①個々の幼児の理解と発達状況に対応した指導計画を作成している。				
		②日々の保育の記録をとり、援助が適切であったかを振り返るとともに、次の指導計画（週・日案）に生かしている。				
	環 境 の 設 定	①子どもの主体性とねらいとのバランスを考えて、環境の構成を工夫している。				
		②子どもの発想や願いを受け止め、子どもと共に環境を整えている。				
		③家庭や地域での遊びや生活も考慮し、地域の人的・物的資源を活用しながら環境を整えている。				
	教 育 の 方 法 ・ 展 開	①一人一人の特性や発達を捉え、その子らしさを大切に援助をしている。				
		②様々な実践の中で、状況に応じた柔軟な指導ができている。				
		③教育課程などを十分に理解し、育ちに沿ったねらいのもと、援助を工夫している。				
		④領域等のねらいを踏まえ、年間を通して計画的に保育を進めている。				
		⑤記録を通してその子らしさを生かした適切な援助であったかを保育のねらいとともに振り返っている。				
園の運営力・組織貢献力・その他に関する自己診断	学級経営	①幼児一人一人が自己発揮をし、お互いを大切にすることができる学級である。				
		②施設設備の安全管理、幼児への安全指導が万全である。				
	保 護 者 へ の 対 応	①個々の幼児の生活の様子を把握し、教育・保育に生かすよう、家庭との連携を深めている。				
		②保護者と話す機会を多くし、教育・保育に生かすとともに子育ての相談相手となっている。				
		③事故、問題などが起きた場合の保護者への説明、対応が適切である。				
	地 域 ・ 保 幼 こ 小 連 携	①連携の必要性を理解し、学びや発達を見通した計画に沿って実施・参加し、内容の充実に向けた話し合いをしている。（子ども同士や職員同士の交流）				
		②幼児期の終わりまでに身に付けたい力を意識した各年齢における経験や育ちを把握した保育を展開している。				
		③園庭開放や体験保育等に参加した地域の保護者に対して、親しみをもって応じ、安心して気持ちよく利用できるような雰囲気づくりができる。				
	園 務 分 掌	①園全体の運営方針・目標を把握し、職務全般に反映させている。				
		②担当分掌を責任をもって遂行するとともに、新たなアイデアをもって改善や提言をしている。				
	職 員 間 の 連 携	①自ら進んで園務の遂行を図り、連携の要となっている。				
		②必要に応じて上司に報告、連絡、相談し、円滑に園務を遂行できるようにしている。				
得意分野・改善したい点等						
研修履歴または、これまで勤務した園における勤務経験 (例：研究主任、各種教育関係委員等)						

(中堅一副園長等用)

【様式1-2】 幼稚園・認定こども園中堅教諭等における評価〈研修後〉

研修者番号	園 名	中堅者名	園 長 名
		(印)	公印

A：十分満たしている B：満たしている C：やや努力を要する D：努力を要する

		評 価 項 目	A	B	C	D
指導力向上に向けての自己診断	計 画	①教育課程を自園の子どもの実態を踏まえて検証し、必要に応じて適切な見直しをしている。（カリキュラム・マネジメントの適切な実施）				
		②指導計画の立案及び反省・評価について適切な指導・助言を行っている。				
	環境の構成	①園の特色や課題を整理しよりよい環境にしようとすることを意識している。 (美的環境・保健衛生を含む)				
		②「環境を通して行う教育」を理解し、各クラス担任の環境構成について指導的な立場でアドバイスしている。				
	教育の方法・展開	①一人一人の子どもの内面を理解し、必要に応じた支援が適切に実施されているか把握し、指導している。				
		②年齢や期による発達を見極め、遊びと育ちを系統的に理解し、指導している。				
		③園内研修や打ち合わせ等を通して、職員がねらいに沿って保育ができるよう指導している。				
		④障害のある子どもや集団生活において困難さをもつ子どもについて職員との連携の中で十分に把握し、園長に対して、必要な連携について提言している。				
園の運営力・組織貢献力・その他に関する自己診断	園 営 営	①職員の事務処理を確認し、必要に応じて指導・助言ができています。				
		②園長と協力し、施設の管理と改革・改善を図っている。				
		③園長と協力し、組織の運営の管理と改革に努めている。				
	保護者への支援	①保護者が気軽に相談や意見を述べるができる環境を整えることができる。				
		②職員からの保護者対応の仕方や悩みなどに対して適切に助言をし、情報を共有しながら組織的な関わりに努めている。				
		③保護者同士がつながることの必要性について理解し、具体的な企画・運営について指示・支援ができています。				
	地域・保幼小連携	①地域の人的・物的資源を活用し、教育・保育に組み入れるように努めている。				
		②保幼小連携の必要性について明確に把握し、職員と一緒に具体的な計画を行い、幼児児童の交流及び職員の合同研修等を実施している。				
		③保育所保育指針や小学校学習指導要領についても理解し、連携・接続に関する知識を習得し、職員に助言している。				
	園務分掌	①園務において、必要な企画・立案を行い、円滑な園経営に努めている。				
		②職員の係の役割が円滑に遂行されているか把握し、必要に応じて助言ができています。				
		③職員が研修に参加しやすい体制を整えている。				
	職員間の連携	①職員の実態を把握し、資質や能力の向上につながる助言や指導をしている。				
		②報告・連絡・相談を徹底している。				
得意分野・改善したい点等						
研修履歴または、これまで勤務した園における勤務経験 (例；研究主任、 各種教育関係委員等)						

園外研修計画書

研修者番号	園名	中堅者名	園長名
		(印)	公印

【教育事務所】

月	日	曜日	研修内容	実施場所

【市町村教育委員会】

月	日	曜日	研修内容	実施場所

※市町村教育委員会と調整の上提出する。

【県立総合教育センター】

月	日	曜日	研修内容	実施場所

園内研修計画書

研修者番号	園名	中堅者名	園長名
		職名※（保育者・副園長等） 印	公印

※保育者又は副園長等のどちらかを で囲う。

回	月	日	曜日	研修内容	実施場所	指導者		
1								
2								
3								
4								
5								
課題研究	研究テーマ					指導者		
	研究内容							
○ 研究テーマの設定理由 ○ 研究計画等の記入								

※幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修の研修計画(P. 7)を参考に「研究保育」の教材研究等及び保育実践の5日間程度の計画書を作成する。

様式4（中堅者用）

（第 回 園内 ・ 園外 ） 研 修 記 録 簿

園 名		氏 名		研修者番号	NO.
研修月日		研修担当者名 (所属・役職名等)		園長名	公印
研修項目 (該当項目に○をつける)	1 保育専門研修(園外) 2 選択研修(園外) 3 研究保育(園内)				
研 修 内 容					
研 修 の 振 り 返 り					

（第 回 園内 ・ 園外 ） 研 修 記 録 簿

園 名		氏 名		研修者番号	NO.
研修月日		研修担当者名 (所属・役職名等)		園長名	公印
研修項目 (該当項目に○をつける)	1 保育専門研修(園外) 2 選択研修(園外) 3 研究保育(園内)				
研 修 内 容					
研 修 の 振 り 返 り					

※ 1 回の研修につき半ページ作成。1 ページに 2 回分を収めるよう簡潔にまとめること。

※1・・・該当項目に○をつける

園 名		氏 名		研修者番号	NO.
研修月日		研修担当者名 (所属・役職名等)		園長名	公印
研修項目 (該当項目に○をつける)	1 保育専門研修(園外) 選択研修(園外) 3 研究保育(園内)				
研 修 内 容	【研修項目】 1 保育専門研修・・・園外研修 主に教育事務所、教育センター 2 選択研修・・・園外研修 主に市町村教育委員会 (P11 参照すること) 3 研究保育・・・園内研修 課題研究等に関する研修内容 (P 7 参照すること)				
	I. 講義「幼児の発達を理解」 ○○大学 教授 ○○ ○○ 1 子どもの発達の特性 2 発達過程について				
研修の振り返り	「研修内容」の記入にあたっては、 研修を通して学んだことを適切に整理して 記入すること ○研修に臨む上で自らの課題やめあては何であったか ○研修で学んだことは何か ○研修で学んだことを今後どのように実践につなげていきたいか				

※1回の研修につき半ページ作成。1 ページに2回分を収めるよう簡潔にまとめること。

様式5 【個人レポート】「課題研究」について

園 名		中堅者名		研修者番号	
-----	--	------	--	-------	--

研究テーマ
サブテーマ

I テーマ設定の理由

II 研究内容

月日	研究内容
III 研究計画	

IV 実践事例

(途中経過で良い)

※【提出】7月12日（金）の教育センターでの園外研修に7部印刷して持参すること。

研 究 テ ー マ
—サブテーマ(例)〇〇を通して—

〇〇市(市立) 〇〇〇〇園 教諭 氏名 △△ △△

I テーマ設定の理由

II 課題に対する具体的な手立て

①

②

③

III 課題解決に向けた取組 (実践)

IV 実践の振り返り

V 今後の実践に向けて

〈主な参考文献〉

*2 ページから 3 ページにまとめること

作成上の留意点

研 究 テ ー マ

【MSゴシック 14 ポイント】センタリング

—サブテーマ(例)〇〇を通して—【MSゴシック 12 ポイント】センタリング

(1行あける)10.5 ポイント

〇〇市〇〇〇〇園■教諭■〇〇■〇〇■

(1行あける)10.5 ポイント

園名、職名(教諭または保育教諭)、氏名を記入すること。MS明朝 10.5 P
■は全角スペース

I ■テーマ設定の理由（課題設定の理由）

- ・保育の中で、課題となっていることを把握し、課題からテーマを導く。
- ・学級の実態として『「〇歳児（〇年保育）」計〇名』を記載する。

II ■課題に対する具体的な手立て

- ・課題解決のために、どのようなアプローチを行うことが効果的かを考える。

III ■課題解決に向けた取組（実践）

- ・どのように保育を展開していったかについてまとめる。
- ・取組を進めるためにどのような幼児理解をし、環境や援助の工夫をしてきたかについてまとめる。
- ・課題解決に向けての取組を通して幼児の反応（幼児の声、姿、行動等）はどうであったか、変容の様子をまとめ、評価を行うとともに、計画や実践の見直し（PDCA）を図り、環境の再構成やアプローチの仕方等を改善する。

IV ■実践の振り返り

- ・成果や課題、実践を通した自身の気づき、考えなどをまとめる。

V ■今後の実践に向けて

- ・課題の改善策、今後取り組んでいきたいことなどをまとめる。

〈主な参考文献〉（三冊程度を列記する）

■著者名 ■発行年 ■『文献名』 ■出版社 ←MS明朝 9 p

- * 上下マージン 20mm
- * 左右マージン 20mm
- * 1行の文字数 49文字
- * 1ページの行数 50行
- * ページ数 2～3ページ
- * 活動や幼児の様子を写真を用いて掲載する場合は、個人が特定できないように写真のモザイク加工をすること。（図形やニコちゃんマークでの処理はしないようにご注意ください。）

【表記の例】

I テーマ設定の理由

1 ■〇〇〇

(1) ■〇〇〇

(2) ■〇〇・

① ■〇〇・

ア ■〇〇・

大見出しは、
MSゴシック 12P

MSゴシック 10.5 P

MS明朝 10.5 P

■は、空白を空けるという意味（全角スペース）
■は、空白を空けるという意味（半角スペース）
()並びに()の中の数字は半角にすること

幼児が伝え合う楽しさを感じるようになるための援助や環境の工夫

— ポートフォリオの活用を通して —

〇〇市立〇〇園 教諭 △△ △△

Ⅰ テーマ及び課題設定の理由

近年、幼児を取り巻く環境が少子化、核家族化、都市化、情報化、人間関係の希薄化等、社会の急激な変化により、親以外の大人や他の幼児などに関わる機会が減少してきている。また、共働き社会が進み親子が家庭で過ごす時間が減り親子でゆとりをもって会話を楽しんだり、やり取りを通して相手に伝えたりする経験が減ってきている。そこで、幼稚園においては幼児の言葉をより豊かに育むため、教師や同年齢の他の幼児と関わる場や豊かな体験ができる場としてその役割が大きい。また、幼稚園教育要領の領域「言葉」の内容の取り扱いでは、(1)「言葉は、身近な人に親しみをもって接し、自分の感情や意志などを伝え、それに相手が応答し、その言葉を聞くことを通して次第に獲得されていくものである・・・(中略)」、(2)「幼児が自分の思いを言葉で伝えるとともに、教師や他の幼児などの話を興味をもって注意して聞くことを通して次第に話を理解するようになっていき、言葉による伝え合いができるようにすること。」とある。これらのことから、教師は幼児が安心した雰囲気の中で幼児の思いを受け止め、幼児が伝えたいような体験を重ね、伝えたい相手と繋がりがもてるようにしていくことが大切といえる。

本学級は、5歳児(3年保育)28名で、実態としては、集団での生活が初めての子が約半数おり、同年齢の幼児との関わる経験が少ない子がほとんどである。また、教師へ身振り手振りで伝えようとしたり、単語で要求を伝えようとしたりする姿が見られる。幼児同士においては、会話が一方的になったり教師を媒介として思いを伝えようとしたりすることがしばしば見られた。これまでの保育を振り返ると、教師が先回りし幼児の思いをくみ取り伝えていたことや、幼児の表情や身振り手振りから言葉をあまり交わさずに要求に応えていたことなどがあった。

しかし、幼児は自分で思ったことをすぐに言えるようになる訳ではなく、教師や他の幼児との関わりや園生活を過ごす中で心動かされる体験を通して、伝えたい思いが出てくる。また、幼児の姿を観察していると、伝えたいことがあっても個々の生活経験の違いから話題を共有しにくいこと。集団生活が初めての幼児にとっては、園生活の中で初めて聞く言葉が事・物・状況などと結び付きにくいことが現状である。そのような中、実際の物や写真、イラストなど視覚的な補助があると物事が伝わりやすく幼児にとって理解がしやすいということが分かった。

そこで本研究において、幼児が自分の思いを言葉で伝え合うことができるようになるには、身近な人との関わりの中で、話を聞いたり自分の思いを受け止められたり経験を重ねることで身につくのではないかと考え、様々な体験の中で幼児が言葉のやり取りをする際に、視覚的なツールを活用することで、さらに伝え合うきっかけや伝わる喜び、楽しさを感じられるのではないかと考え、本テーマを設定した。その手立てとして「ポートフォリオ」を活用し、幼児が伝え合う楽しさを感じるようになるための教師の援助や環境の構成について研究を進めていく。

Ⅱ 研究内容

1 伝え合う楽しさを感じるとは

幼稚園教育要領「言葉」の内容の取扱いには、(1)「言葉は、身近な人に親しみをもって接し、自分の感情や意志などを伝え、それに相手が反応し、その言葉を聞くことを通して次第に獲得されていくものであることを考慮して、幼児が教師や他の幼児と関わることにより心を動かされるような体験をし、言葉を交わす喜びを味わえるようにすること。」と記されている。このことから、第一に教師や友達との温かな人間関係を基盤にしながら、幼児が安心して自分の思いや考えを伝えられるようになることが必要だと考える。

2 言葉が伝わり合うようになる過程

(1) 人とつながる言葉

自分のありのままを受け止めてくれる教師や友達が周りにいることで、驚き、感動、疑問など、自分の中に生じた色々な思いを子ども達は様々な言葉で伝えようとするようになっていく。次第に伝えなくなる相手の存在を意識し、関わりや出来事を通して伝えたい事柄を一人一人がもつようになる。

(2) 体験を通して伝わる言葉

教師や友達との間で、言葉のやり取りをたくさん重ねていくことを通して、必要に応じて伝えたり言葉を選んだりしながら、相手に分かるよう自分の考えや思いを伝えられるようになっていく。

(3) 言葉を介した出来事の共有化

園生活において、子ども達は色々な出来事に出会って生活している。子ども達はその出来事を通して、様々なことを感じながら生活を重ねている。そうした生活を経て、自分の思いや考えを言語化して外に表していくようになる。次第に、周囲との関係など複雑な内容も伝えられるようになっていく。

3 伝え合う言葉を育むための援助と環境とは

(1) 伝えたい人、伝えたいことを受け止めてくれる人がいる環境

子どもの思いを受けとめて心のよりどころとなったり、体験を共有し言葉にしてくれたりする保育者の存在や、様々な言葉を必要とし用いる集団生活、様々な遊びの中で言葉を交わす仲間の存在などは、子どもの伝え合う言葉を育むための重要な環境(人的環境)である。

(2) 伝えたいことが生まれる環境

伝え合う経験や伝え合うための言葉を豊かにするためには、園生活を通して様々な人と出会う機会や、様々な行事や出来事、状況に応じた言葉の使い方と出会う機会、言葉の楽しさや面白さを知る機会、文字に接する機会などが必要である。

(3) 環境の中の人的環境「教師の援助」とは

伝えたい、話を聞きたいと思えるような子どもと子どもの関係を育てていくことも重要である。教師が子ども同士の思いを丁寧に聴くこと、また子ども同士のやり取りの際にはお互いの気持ちが伝わるように、時には分かりやすい言葉で伝え直したり、耳を傾けて話を聞くことを促したりすることも大切になる。さらに、伝えようとしている子どもの思いに寄り添うことも子どもの伝えたい思いを大切にしていくことになる。

4 子どもの言葉と教師の役割

(1) 子ども達一人一人の状況や発達、課題に応じて必要な言葉をかけること。また、子どもが発する思いや考えを受け止めることも大切な教師の援助となる。

(2) 話すときのやり取りのテンポ、声の大きさや抑揚、タイミング、表情、立ち振る舞いを子どもの視点で行う必要がある。子どもの思いや活動の流れに沿って即時に判断する即興性も教師には必要である。

(3) 言葉が自然と出てくるような雰囲気を作ったり、教師の声を重ねたり、子どもの言葉を待ったりなど、その場や子ども一人一人に応じて言葉のやり取りを大切にしていく。

5 保育におけるポートフォリオの活用について

(1) ポートフォリオとは

幼児がどのような経験をしたかを追った記録の集まりであり記録が蓄積されたものを表す。写真を用いた記録も含まれるが中には、幼児が描いた絵や作品などが盛り込まれることもある。ポートフォリオは、幼児がその間にどのような経験を積み重ねてきたかが分かる記録となる。

また、保育における記録の方法としてドキュメンテーションがある。ドキュメンテーションは、保育の記録を文字や写真を効果的に用いて可視化することができる。可視化された記録は、幼児がモノやヒトと関わっている状況を意味をもった状態で映し出すことができ、それらを見た人との間にコミュニケーションが生まれる。そのことがまた新たな活動(保育)を生み出すきっかけとなる。保育を充実させるための重要なツールになると考える。

(2) ポートフォリオを取り入れた保育の展開について

これまで、幼児期の発達に合わせ、文字だけでなく写真やイラストなどの「視覚的なツール」を活用してきた。今回の研究においてその有効性を生かし、幼児の園生活の写真や幼児が描いた絵、作品などを綴り、ポートフォリオにして幼児の育ちを可視化していく。それらを幼児や教師、保護者が共有して見ることで、伝え合うきっかけとなるツールとして取り入れていく。さらに、幼児が自分の思いを伝え合う楽しさや伝わる喜びが味わえるよう、教師の援助や環境構成を工夫しながら本研究を進めていく。

Ⅲ 保育計画

月 日	研 究 計 画
4 月～	幼児の実態把握、テーマ設定 実践研究、考察(実態把握)、環境の構成 …… ポートフォリオの作成 …… 文献による研究 ↓ ・言葉で伝え合う楽しさについて ・ポートフォリオについて
1～2 月	研究のまとめ

Ⅳ 課題解決に向けた取組

◆実践事例1：「きらきらぶっく」ポートフォリオができたよ！（5月～）

《幼児の実態》

好きな遊びを通して、教師や友達と関わろうとする場面が増えてきている。しかし、自分の思いを身振り手振りや表情などで伝えようとする幼児や「先生、折り紙」、「先生、トイレ」など2語文で伝える姿が見られた。また、幼児同士においては、一方的に話したり相手が話しかけていてもその場から離れたり、会話が續かない様子が見られた。さらに、幼児にとって園生活の中で初めて耳にする言葉が多いため、物・場・状況など言葉と関連づけることが難しく、伝える場面において不安そうにする幼児もいる。

《教師の願い》

幼児にとって伝えたい「こと」が具体的にあり、伝える「きっかけ」など、視覚的なツールがあることで安心し、自分の思いや考えを伝える心地よさを感じてほしい。同時に、伝えたことが教師や友達、保護者へ受け止められる温かさや喜びを味わってほしい。

《環境構成》

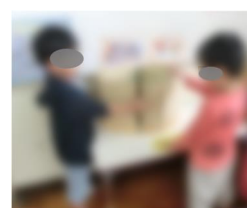
幼児が自分の作品やクラス便りなどを継続して綴り、自ら手に取って見返すことができるよう、ファイル「ポートフォリオ」を作成する。

個人用ポートフォリオの作成（ファイルの種類など）

- ・幼児が手に取り見やすい大きさ、強度などを考慮する。
- ・ページが容易に追加しやすい2穴ファイルを使用する。
- ・作品など、幼児でも出し入れできるクリアポケットを用意する。
- ・幼児が自分のポートフォリオを取り出せるようにテーブルの上に置く。

今後、ポートフォリオに綴っていくもの(主な内容)

- ・幼児が見て園生活を思い出し、自ら伝えたいようなもの。
- ・クラス便りや幼児の描いた絵、作った物、写真などを綴る。



《教師の援助》

- ・幼児主体であることや幼児にとってより身近な物と感じられるよう、学級でファイルの名前を相談する。（「きらきらぶっく」に決まる。）
- ・キャンディー屋さんやジュース屋さんなど、ごっこ遊びで描いた絵を「きらきらぶっく」へ綴ることを学級で相談し、幼児と一緒に作品を綴る。
- ・幼児が伝える楽しさや喜びを感じられるよう、幼児のイメージや思いを受け止めていく。また、キャンディーやジュースの味を色や形から連想し、言葉で伝え合う楽しさを味わえるようにしていく。
- ・伝えたいくなる雰囲気や伝えようとする幼児の意欲を大切にする。



《幼児の姿》

- ・自分の作品を教師と一緒に見ながら綴ることで、教師が「不思議な色、綺麗だね」、「美味しそう、いただきます!」と伝えると、「これ、〇〇と同じのだよ」、「〇〇はピンクが好きだからピンクがいっぱい!」など遊んでいる時よりも自分なりの思いを次々に伝え合う姿が見られた。
- ・教師と話している姿に周りにいた幼児が関心を寄せ、「〇〇もコーラとジュースあるよ!」、「〇〇は虹色キャンディーを描いたよ」など、進んで話に加わったり絵を見比べたりと関わる姿が見られた。
- ・幼児が降園時、迎えに来た家族を教室へ誘い、「きらきらぶっく」を見せる姿が見られた。家族から「いいね!」、「たくさん作ったね」と言われ喜んでいた。また、幼児も「これ絵本みたいでしょ!」、「これはチョコ味のジュースだからね」など、親子で一緒に会話を楽しみながら見る姿が見られた。

《 考 察 》

- ・絵(作品)というツールを通して、幼児自身が遊びを振り返る機会になり、自分の思いを言葉にすることで、教師とイメージを共有し、会話を楽しむ姿が見られた。
- ・自分の絵を見返したり、側にいる友達の物を覗き込んだりしながら「あー、同じだ!」、「でも違うよストローが2本あるから!」など、絵と一緒に見ることで同じ物や違いを比較し、互いに伝え合う場面が見られた。
- ・自分の「きらきらぶっく」を作成し、作品を綴ったことで誰かに見せたい、伝えたいという思いに繋がった。幼児にとって身近な存在である家族へ自ら伝えようと、「きらきらぶっく」を通して会話をし、思いを受け止められる経験や満足感を得ていた。

◆実践事例2：お家の人へ見せたいな！クラス便りの発行を通して(6月～)

《幼児の実態》

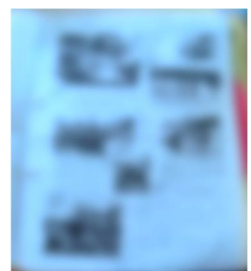
実践1の様子から、伝えたい出来事や伝えるツールとなる物があることで幼児自身が伝えやすくなり、伝えた相手と思いを共有し会話を楽しむきっかけとなっていた。また、園での出来事を身近な存在である家族へ伝え、受け止められることを喜び、親子で会話を楽しむ姿が見られた。

《教師の願い》

幼児が楽しかった出来事を「伝えたい」という思い(意欲)を保護者へもさらに繋げてほしい。また、クラス便りの写真を家族で一緒に見ることで、幼児と保護者の会話のきっかけが増えてほしい。さらに、幼児の姿を園(教師)と家庭(保護者)で共有することで、相互に幼児の育ちを支援していきたい。

《環境構成》

- クラス便りの作成について(幼児が伝えたいツールとして)
- ・幼児の活動の様子の写真を多めに取り入れたクラス便りを発行する。
 - ・幼児に向けたコメントを保護者が記入するコメント欄を設ける。
→保護者がコメント欄を記入後、クラス便りを幼児が担任へ渡す。
コメントは家庭(親子)での様子を知る手立てなどとして活用する。



《教師の援助》

- ・配布前に学級にてクラス便りを見せながら、園で遊んだ様子が載っていることを紹介する。また、幼児が家族へ見せたい伝えたいという期待を高めていく。
- ・家庭での会話が広がるよう「この写真は何の時だったかな?」、「キュウリの葉っぱを触ったね、どうだったかな?」、「色水の作り方を家の人には知っているかな?」など、幼児の言葉を引き出しながら園での出来事をみんなで思い出す機会を設けていく。

《幼児の姿》

- ・「色水はアサガオで作った!」、「〇〇が写っている!」、「またやりたいな〜」など、クラス便りを見ながら教師に積極的に話しかけていた。また、幼児同士で「キュウリ、おかわりしたよね〜」、「〇〇がいる!」など、側にいる友達と互いに伝え合う姿が見られた。

《教師の援助》

- ・幼児と保護者からのコメントを一緒に読み、その喜びや思いを共有できるようにする。
- ・学級において、家族へ伝えられた姿や何を話したかななどを共有し、できた姿を認め合う機会にする。
- ・保護者のコメントから、家庭での幼児の様子を知り、幼児とさらに話題を広げていく。

《幼児の姿》

- ・クラス便りを教師へ手渡ししながら、「先生、お母さんね、色水やったことあるって!」、「キュウリ、お家でも食べてみたよ!」、「お兄ちゃんがこれ見て笑ってた〜」など、家庭での会話の様子を教師へ嬉しそうに伝えていた。
- ・保護者からのコメントを学級で読むことで知らない言葉に触れたり、保護者からの思いを感じとったりしていた。また、「〇〇のお父さんも、すごいわって言ってたよ!」など、コメントを紹介することで自分の家族のことを思い出し、話題を共有する姿が見られた。

《考察》

- ・クラス便りの写真を見ることで、幼児が園での出来事を振り返ることができ、教師や友達、家族と共通の話題をもちやすくなった。そのことで自分の思いを積極的に伝えようとする姿が増えた。
- ・学級でクラス便りを見せながら紹介したことで、教師と幼児の会話が広がった。また、それをきっかけに、他の幼児が自分の思いも伝えたいという意欲や姿に繋がった。
- ・保護者のコメント欄より、クラス便りを見ながら家族へ遊びの説明をしたり、友達の名前を話したりなど、幼児が家族へ進んで伝えようとする姿が見られたことが分かった。また、教師が家庭での幼児の姿を把握することができ、幼児と新たな話題を通して思いを伝え合うきっかけが増えた。

◆実践事例3：友達と一緒に見よう！ポートフォリオの掲示(7月ごろ)

《幼児の実態》

クラス便りの写真を介して学級みんなで園生活を思い出し、幼児同士が言葉を交わすきっかけになっていた。中には、友達との会話に加わりたいが、クラス便りを見ることに一生懸命で話すタイミングを逃す姿や、話しかけても離れて座っているため気づいていない場面が見られた。

《教師の願い》

幼児にとって共通の出来事や思いをもち、写真などを見て振り返る場があることで、幼児同士が伝え合う場面に繋がった。そこで、園生活の遊びの様子をポートフォリオとして作成し教室に掲示していく。また、ポートフォリオの写真を幼児同士が一緒に見ることで、会話や繋がりを広げてほしい。

《環境構成》

- ・みんなで見るができるよう黒板へ掲示する。

《幼児の姿》

- ・関心を示し1、2人が入れ替わるように見ていた。
- ・友達と写真を指差し、写っている姿を喜んでいる。



《教師の願い》

写真を見ることで自分や友達の姿を見つけて喜ぶ姿

や教師と会話をするツールにはなった。しかし、友達との会話が広がるような場面は見られなかった。そこで、幼児同士が集い伝え合う空間となつてほしいと願い、ポートフォリオの掲示場所を移動する。

《環境の再構成》

- ・幼児の動線である絵本棚の前のテーブルの上に置く。

《幼児の姿》

- ・テーブルの上に置いたことで、気づいた子が肩を寄せ合い覗き込んでいた。また、友達の姿やその話し声に関心を寄せ、さらに集う様子が見られた。

「遊びの場面(ポートフォリオ)を見ている幼児の会話の様子」

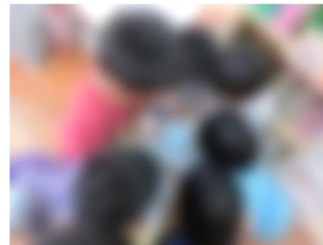
Aさん：〇〇すごい！長く作っている。

Bさん：(嬉しそうに笑顔を返す)

Cさん：あっ、これCが見つけて、やってみたやつだ！

Dさん：できたの～？

Eさん：できていたよね！



《考 察》

- ・テーブルに置いたことで、幼児が肩を寄せ合い集うことができた。一緒に見ることで、写真に写っている姿を互いに喜び、会話のきっかけや伝え合う空間になっていた。
- ・みんなで同じ物を見ることで、誰が話しているのか何のことを伝えているのかなど、瞬時に話題を共有しやすい利点があり、その場にいるみんなが会話に加わることができていた。
- ・写真を通して友達の話を聞き、他の遊びの存在を知り自分もやってみたいと興味をもつ幼児もいた。また、写真を互いに見て会話をしたことで、友達との繋がりを感じ、誘い合って遊ぶ姿が見られた。

◆実践事例4：「きらきらぶっく」に貼りたいな。見つけた物を発表する。(9月～)

《幼児の実態》

継続して「きらきらぶっく」へクラス便りや自分の作品を綴ることで、思い出しては見返し自分だけの物と大切にしている。また、園庭で見つけた物(葉や貝殻など)を紙に貼って綴り、帰りの会などで紹介することを楽しんでいる幼児が増えた。一方、自分もやってみたい、発表したいと意欲をもつが、綴るという行動まで結びつかないことが多々見られた。

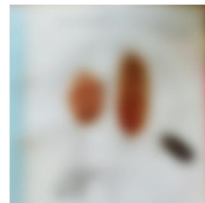
《教師の願い》

幼児が自分で見つけた物に対して抱いている「見せたい、伝えたい」という意欲や思いを大切にしたい。その物を通して幼児が自分の思いや考えを伝えるきっかけや伝える場に繋げていきたい。また、幼児がすぐに作成できるようテンプレート(見つけた物を貼る台紙)用意することで、より多くの幼児が取り組んでほしい。その後、自分で紹介し発表する楽しさを経験してほしい。

《環境構成》

テンプレート「見つけたゾウ！」見つけた物を貼る台紙・・・を作成

- ・園庭で見つけた貝殻や葉、種などを貼りやすいように枠を設ける。
- ・見つけた日の日付や場所、幼児の思いを記入する欄を設ける。



- ・テンプレート(台紙)は、幼児が自分で取って貼ることができるように置く。
- ・綴る作業が途中でも再開しやすいようにクリアファイルを用意する。

「見つけたゾウ！」の台紙

《教師の援助》

- ・幼児が自分なりの言葉で伝えようとする意欲や姿を受け止めていく。
- ・幼児がテンプレート(台紙)に貼った後、日付や場所、思いや考えなど教師が記入し一緒に綴る。
- ・その日の帰りの会などで、幼児が発表する機会を設ける。幼児の思いが学級全体へ伝わるよう発表する姿を見守り、伝える楽しさが感じられるよう、時には教師が質問し幼児の思いと一緒に伝えていく。

《幼児の姿》

- ・発表する場では、緊張しながらも見つけた物を紹介することを楽しみ、「ハート形の葉っぱを見つけました」、「これは砂場にあった貝柄です」など、教師や友達に自分なりの思いや考えを伝えることができた。
- ・友達の話聞いて「〇〇も見つけたい!」、「明日、どこにあるか教えてね」と、進んで友達に尋ねたり喜んで友達に教えたりする姿が見られた。
- ・その後、幼児同士で綴った物を見せ合い「それ何?どこで見つけたの?」、「分かるよ、同じのあるよ」など、友達の物に関心をもち、その物を介して聞いたり答えたりやり取りを交わしていた。
- ・発表する場を繰り返し経験し、教師や友達に自分なりの言葉で自信をもって伝えていた。



《考 察》

- ・自分が見つけた「物」があることで、自ら進んで自分の思いや考えを伝える意欲に繋がった。
- ・学級での発表の場を通して、幼児自身が出来事を振り返り自分なりの言葉で伝えようとする姿が増えた。また、発表したことで教師や友達と会話をするきっかけになり、自然と伝え合う姿が見られた。
- ・テンプレート(台紙)のイラストや枠があることで視覚的にも分かりやすく、容易に貼り付け綴ることができ取り組む幼児が増えた。同時に、幼児が自ら発表したいという意欲や姿に繋がった。
- ・幼児にとって見せたい物があることで、自ら伝えようとする意欲に繋がった。そして、他の幼児においても自ら友達へ話しかけるなど、一緒に活動を進める姿へと広がった。

V 実践のまとめと考察

1 実践のまとめと考察

- (1) 伝えたいツールがあることで、幼児がより安心して相手へ伝えようとする思いや姿へと繋がった。
- (2) 安心して教師や保護者に自分の思いを受け止めてもらう経験を積み重ねたことで、友達との遊びや生活の中でも互いに思いを伝え合う楽しさを感じながら過ごす姿へと変容が見られた。
- (3) 思うように言葉が出ない幼児にとっては、情報を得たり思いを伝えたりするツールとして分かりやすく教師や友達とコミュニケーションをとる機会が増え、繋がりを広げていくことができた。
- (4) 家庭と連携することで、幼児が身近な人(家族)と伝え合う喜びや楽しさを味わう経験ができた。また、「きらきらぶっく」を家族と見ることで話題が共有しやすくなっていた。そのことから、幼児が自分の思いを受け止めてもう温かさを感じるとともに「きらきらぶっく」への愛着が高まっていった。

2 課題

- (1) 取り組みを継続することや幼児が手に取って見る時間の確保が重要である。ポートフォリオやクラス便りなど、活動をしてからその作成まで時差があると、伝えたい気持ちや興味・関心の低下が見られた。そのことから、内容に計画性をもたせ掲示や発行のタイミングを工夫が必要であった。
- (2) 幼児にとって、作品などを先に「きらきらぶっく」に綴ることになり、保護者へ見せたい伝えたい思いが低くなる姿が見られた。家庭へ持ち帰りその後、綴る方法があってもよかった。
- (3) 今後も幼児と一緒に取り組む視点で、幼児が主体的に会話を広げる経験を積み重ね、伝え合うことが楽しくなるような援助や環境を工夫し取り組んでいく。

〈主な参考文献〉

- 文部科学省 2018 『幼稚園教育要領解説』 フレーベル館
- 秋田喜代美・野口隆子 編著 2009『新保育シリーズ保育内容 言葉』 光生館
- 請川慈大・高橋健介・相馬靖明 編著 2016 『新時代の保育1 保育におけるドキュメンテーションの活用 ななみブックレットNo.4』 ななみ書房

殿

園 名
園長名

公印

幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上園外研修欠席届

下記の事由により、本園職員が幼稚園・認定こども園中堅教諭資質向上研修の講座を欠席しますので報告します。

記

1	研修者名	
2	研 修 名	
3	欠席期間	令和 年 月 日 () ~ 令和 年 月 日 ()
4	事 由	

※事由に関する資料があれば添付すること。
※欠席届は、実施機関に提出する。
※研修当日、欠席事由が生じた時は、すみやかに実施機関担当者に電話連絡をし、後日欠席届を提出すること。
※病気休暇等にも対応可。

令和 年 月 日

沖縄県立総合教育センター
所 長 _____ 殿

園 名 _____

園 長 氏 名 _____ 公印

幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期・中断届

下記の研修教員について、4の理由により、幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修を延期・中断しますのでお届けします。

記

1 研 修 者 名 _____

2 種 類 イ. 延 期 ロ. 中 断

3 延期・中断期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

4 理 由

※中断者については、様式10を添付すること

令和 年 月 日

立 園

園長 _____ 殿

中堅者名 _____ □ (平成 年度採用)

幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期・中断届

下記の理由により、幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修を延期・中断したいと思いますので、提出します。

記

1 種 類 イ. 延 期 ロ. 中 断

2 延期・中断期間予定 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

3 理 由 (詳しく記述すること)

※必要に応じ、理由に関する資料等及び様式10を添付すること。

研 修 計 画 の 実 施 状 況 報 告 書

園名()

研修計画に基づき、実施状況を確認の上、修了状況を記録する。

中堅者名		性 別	男・女	年 月 日生 年齢() 歳
------	--	-----	-----	-------------------

1 中断状況(各事項について、あてはまるものを全て○で囲む)

研修計画の作成	園外研修	園内研修
1 修了 2 未修了	1 修了 2 未修了	1 修了 2 未修了

2 研修実施状況

(1) 園外研修

実 施 主 体	研 修 内 容 (研 修 予 定)	研修実施の 状況を (○×で表記)
教 育 事 務 所		
市町村教育委員会		
県立総合教育センター		

(2) 園内研修

	研 修 状 況 (実施回数に○印)
研究保育(保育者)	1 回 2 回 3 回 4 回 5 回 実施しなかった
課題研究	実施した 途中まで実施 実施しなかった

様式 11 【市町村担当課作成】

令和 年 月 日

沖縄県立総合教育センター
所 長 ○ ○ ○ 殿

担当課名 _____

所属長名 _____ 印

幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期者・研修中断者の氏名報告

幼稚園・認定こども園中堅教諭等資質向上研修延期者・研修中断者の氏名を下記の通り報告します。

記

【研修延期者】

No.	延期者氏名	園 名	園 長 名	理 由
1				
2				
3				
4				
5				

【研修中断者】

No.	中断者氏名	園 名	園 長 名	理 由
1				
2				
3				
4				
5				

※ 研修中断者が生じた時点で提出する

沖縄県保育者育成指標モデル

沖縄県

令和 2 年 1 月策定

令和 7 年 3 月改訂

1 はじめに

次代を担う子供たちの育成において、幼児教育の果たすべき役割は大きなものがある。今日、我が国の幼児教育施設では乳幼児を取り巻く環境の変化に伴い、複雑化・多様化した課題の解決が求められており、さらに、変化が激しい時代の中で新しい時代の幼児教育への対応も求められている。これらの課題に対応できる幼児教育を実現するためには、園内環境の整備と幼児教育施設と地域・保護者との連携など、様々な方策が必要である。「教育は人なり」と言われるように、教育の担い手である保育者の資質能力の向上を図ることは極めて重要である。

このような状況を踏まえ、保育者の資質能力の向上を図るため、平成 28 年 11 月に教育公務員特例法の一部が改正され、公立学校（幼稚園や幼保連携型認定こども園を含む）の校長（園長）及び教員（副園長、主幹保育教諭、指導保育教諭、幼稚園教諭、保育教諭、助保育教諭、講師）の任命権者に対し、校長（園長）及び教員（副園長、主幹保育教諭、指導保育教諭、幼稚園教諭、保育教諭、助保育教諭、講師）の資質能力の向上に関する指標の策定が義務づけられた。

本県においても、小学校以降で従来から指摘されている課題として、学力向上の取組、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題やキャリア教育・進路指導への対応等に対して、乳幼児期での学びにおいて、幼児期の学びが小学校以降の学びにつながるものとなっているのか、小学校教育への移行に伴い、生じる段差を乗り越えられる力を身につけさせ、円滑な接続となる体制が構築されているのかについて、今一度考える必要がある。

これらの課題に対し、一人の保育者が高度な専門性を持って、全ての課題に対応することは現実的に困難であり、園長をはじめ保育者や職員等がチームとして職務を担うことにより、園の教育力・組織力を向上させることが重要である。そして、中心的役割を担う保育者一人一人が資質能力の向上に連携・協働することが重要である。確かな知識・技能と幅広い視野を持つ経験豊かな保育者と新たな時代に対応する感性や柔軟性を備えた若手保育者、そしてその両者を結びつけ、教育活動を力強く推進するミドルリーダーとしての中堅保育者が互いに学び合い、連携・協働することが求められている。

このような状況のもと、保育者一人一人が学校の抱える多様な課題に対応し、新たな学びを展開できる実践的な指導力を身につけるためには、保育者自らが、子供たちの道しるべとなるべく、探究力を持ち、学び続ける存在でなければならない。まさに「学び続ける保育者像」の確立が今求められている。

2 指標策定の趣旨

保育者一人一人の高度専門職業人としての資質能力は決して固定的なものではなく、変化し、成長が可能なものであり、個々の教員の経験、専門分野、能力・適正、興味・関心等に応じ、保育職生涯にわたりその向上が求められる必要がある。

これまでも、保育現場では、保育者一人一人が目の前の子供たちと向き合いながら、自己研鑽に取り組んできた。保育者の資質能力の向上は保育者自身の責務でもあるが、「学び続ける保育者像」を確立するためには、保育者自身だけでなく、教育委員会や保育関係者等も連携・協働して、保育者のキャリアステージに応じた資質能力の向上に向けた主体的な学びを支えていくことが必要である。

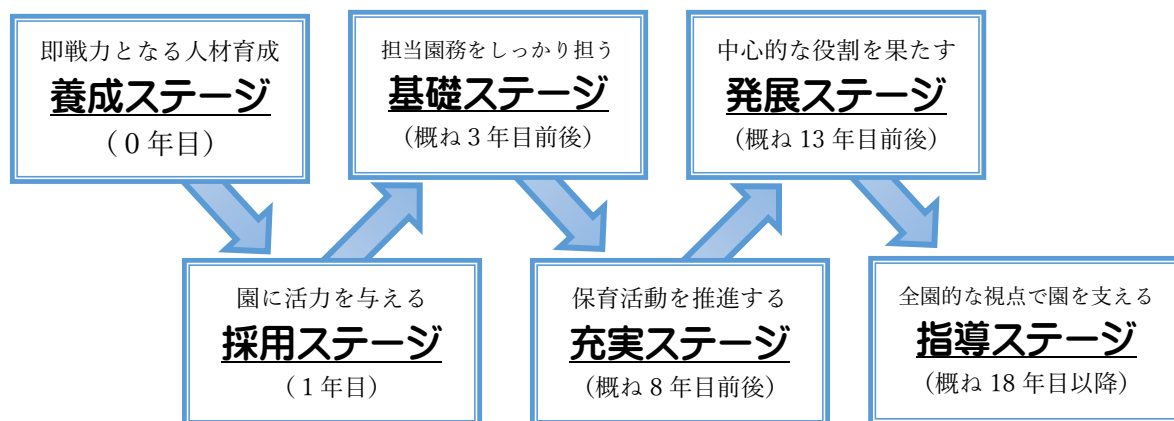
沖縄県では、現職保育者等や保育者を志す学生にとって、高度専門職業人として保育職キャリア全体を俯瞰しつつ、現在自らが位置する段階において身につけるべき資質能力の具体的な目標となり、かつ、教員一人一人がそれぞれの状況に応じて更なる向上を目指し、効果的・継続的で主体的な学びに結びつけることが可能となるよう、「沖縄県保育者育成指標モデル」を示すこととした。

この「沖縄県保育者育成指標モデル」は、各市町村へ提供され、幼児教育の実施主体である市町村において、地域の実情に応じたものとして市町村ごとに作成され、すべての幼児教育施設において活用されることを期待している。

また、高度専門職業人としての保育者のキャリアステージに応じて求められる資質能力を改めて示すことにより、保育者自身だけでなく保育者の養成や研修に関わる関係者等と認識を共有することで、大学等における教員養成や各園における園内研修、県立総合教育センターや各地域の教育研究所等で実施される園外研修等の充実を図るものでもある。

3 保育者のキャリアステージ

保育者のキャリアパスは、個々の保育者の経験や特性、赴任園の実態等の様々な要因から影響を受ける多様なものであり、画一的に示されるものではない。保育職の経験年数に応じて求められる資質能力については、概ね共通する側面もあり、この指標では標準的なものとして、保育者のキャリアステージを5段階に、さらに、採用ステージに向かう前の養成期においても重要な役割を担っていることを鑑み、以下の6段階に分けて示すこととした。



この設定により、個々の保育者が、自らがどのステージにあり、これから目指すべきステージを確認することで、保育者キャリア全体を俯瞰しつつ、自らの経験や適性等に応じてより高度な段階を目指す手がかりとすることができる。

4 沖縄県保育者に求める3つの力

幼児教育を担う保育者には、園児一人一人を適切に指導・支援・養護するための知識・技能やその基盤となる人間性だけでなく、保護者や地域・関係機関と連携する力、幼児教育に関する知識・技能、5領域に関する専門性、園安全や防災の知識、社会情勢や地域の実情に関する知識・理解等の多くの資質能力が求められている。個々の保育者が持つ様々な資質能力が発揮され、統合されて保育活動は展開されている。このように、保育者に求められる資質能力には様々なものがあるが、この指標モデルでは、沖縄県内のすべての幼児教育に携わる保育者に求める資質能力を育成し、幼児教育を推進していく上で柱となる次の3つの力に整理して示すこととした。

- **郷土を愛し、尊重する心** : 郷土の歴史や文化を学び、尊重する心をもった保育者として保育実践につなげる基礎的素養
- **保育者としての素養** : 園児の成長に極めて大きな影響を与える保育者として、保育を担う上で、前提となる資質能力
- **保育の実践** : 園児の健やかな成長を目指して行われる保育や幼児教育において中心となる保育実践に関する能力
また、全職員の連携・協働体制のもとで運営される園において、個々の保育者が分担して担う園務を遂行するために必要な資質能力

ここに示した力は、全ての保育者が備えるべき共通の資質能力である。幼児教育の充実に向けて、これらの資質能力を確保するとともに、積極的に各人の経験や特性等に応じて、得意分野づくりや個性の伸長を図ることが重要である。

沖縄県保育者育成指標モデル

No. 1

キャリアステージ 資質・能力			養成ステージ	採用ステージ	基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ
			大学・短期大学・専門学校における養成期	初任者研修期間 (採用1年目)	概ね3年目前後 (採用2～4年目)	概ね8年目前後 (採用5～10年目)	概ね13年目前後 (採用11～15年目)	概ね18年目前後 (採用16年目～)
保育者としての素養	社会人としての基礎的能力	法令遵守	○法令について理解し、保育者としての倫理を自覚しながら職務に当たることができる。	○高い倫理観を有するとともに、法令を遵守することの重要性を理解することができる。	○高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動を展開することができる。		○高い倫理観や法令順守の精神について、教職員に指導助言することができる。	
		事務処理能力	○保育記録や実践記録や事務内容を、所定の期限内に仕上げ提出することができる。	○事務の内容について理解することができる。 ○クラスの事務の正確、丁寧な処理ができる。		○クラス、学年、園全体の事務について正確、丁寧な処理ができる。	○事務の処理ができ職員の事務について点検・管理できる。	
		コミュニケーション能力	○素直に他の保育者に相談するとともに、他の保育者の意見に謙虚に耳を傾けることができる。	○相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴いたりすることができる。	○状況に応じて、相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴いたりすることができる。 ○関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。		○組織の目的や自分の意思が相手に十分伝わるように説明することができるとともに、関係者の協力が得られるよう積極的に調整を図ることができる。	○組織の目的や自分の意思が相手に十分に伝わるよう説明することができるとともに、関係者の協力が得られるよう所属を代表して調整を図ることができる。
	保育者としての資質	使命感	○保育者として自覚と責任を持つことができる。 ○子どもと公平かつ受容的・共感的にかかわることができる。	○保育者の使命を理解することができるとともに、自ら学び続ける意欲及び研究能力を有している。	○保育者としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。	○保育者としての自覚を深めるとともに、自ら学び続けるとともに、同僚へ助言することができる。	○保育者としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、ミドル・リーダー保育者として若手保育者や同僚への指導助言をすることができる。	○保育者としての崇高な使命や自ら学び続けることについて、全園的視座に立った指導をすることができる。
		省察力	○保育を省察することの重要性や効果性について理解しており、省察の仕方がわかる。	○日々の保育を振り返り、同僚や先輩保育者と意見交換しながら明日の保育へつなげることができる。	○個別具体的な記録等に基づいた語り合いができる。	○長期的な子どもの育ちや日々の保育室や園の環境などを関連付けて振り返ることができる。	○保育者としての成長を促す活動として、若手保育者や同僚へ指導助言をすることができる。	○園経営の一環として、一人一人の保育者をいかした省察につなげることができる。

沖縄県保育者育成指標モデル

No. 2

キャリアステージ 資質・能力			養成ステージ	採用ステージ	基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ
			大学・短期大学・専門学校における養成期	初任者研修期間 (採用1年目)	概ね3年目前後 (採用2～4年目)	概ね8年目前後 (採用5～10年目)	概ね13年目前後 (採用11～15年目)	概ね18年目前後 (採用16年目～)
保育の実践	指導力と評価力	保育の構想力	○要領指針等を理解するとともに、育みたい資質・能力を明確にした保育のイメージを持つことができる。	○要領指針等を理解し、子どもの実態を踏まえ、指導計画を作成することができる。		○要領指針等、沖縄県の指導方針及び自園の指導方針に基づき、育みたい資質・能力を明確にした保育の指導計画を立案し、若手保育者や同僚への指導助言ができる。	○要領指針等、沖縄県の指導方針及び自園の指導方針に基づき、育みたい資質・能力を明確にした保育の視点で、自園や地域の特色に応じたカリキュラム編成ができる。	
		保育の展開力	○基本的な保育技術を身に付け、保育を展開することができる。	○基礎的なスキルをいかし子どもの実態に応じた保育展開ができる。		○子どもの実態に応じた保育の展開と若手保育者や同僚への指導助言ができる。	○カリキュラム及び保育の展開や改善への指導・助言ができる。	
		ICTや情報・データの利活用	○園におけるICT活用や教育データを適切に活用することの意義と効果について基礎的な知識を持っている。	○保育や園務等においてICTを効果的に活用し、指導方法を工夫して保育を実践することができる。 ○子ども一人一人に応じた保育と指導等の改善のため、教育データを適切に利活用し、役立てることができる。			○保育や園務等において適切かつ効果的にICTを活用し、若手保育者や同僚に指導助言することができる。 ○子ども一人一人に応じた保育と指導等の改善のため、教育データを適切かつ効果的に利活用し、保育の改善や指導・支援について具体的に提案することができる。	
		評価と改善	○子どもの発達の捉え方と評価の意義について理解している。	○子どもに係る情報を他の保育者と共有する姿勢を持っている。 ○PDCAサイクルに基づいた指導の改善ができる。	○PDCAサイクルに基づいた指導の工夫改善ができる。	○ねらいを踏まえた適切な子ども理解と援助の評価に基づく改善ができる。 ○自園の環境の構成や援助の評価とカリキュラムの改善ができる。	○適切な子ども理解と評価やそれに基づく必要な指導や援助の改善を若手保育者や同僚に指導助言できる。	
	幼児理解と集団作りの力	幼児理解	○子ども理解の意義と重要性を理解することができる。	○子ども一人ひとりの特性や心身の状態を把握し、理解することができる。	○クラスの子どもを取り巻く環境を理解し、一人一人に向き合うことができる。	○園全体の子どもを取り巻く環境を理解し、一人一人に向き合いながら園すべてに発信することができる。 ○園の子どもを取り巻く環境について、保育者・他機関の相互理解を促進することができる。	○園の子どもを取り巻く環境について、保育者・他機関の相互理解を促進できる体制づくりができる。	
		配慮の必要な子の理解	○特別支援教育の意義について知り、特別な配慮を必要とする子どもの特性について理解しようとする。	○特別支援教育の意義を理解し、特別な配慮を必要とする子どもの特性を把握し、向き合い支援する姿勢を持つことができる。	○特別な配慮を必要とする子どもに向き合い、特性に応じた対応を心がけ、個別の支援計画・指導計画を作成することができる。	○特別な配慮を必要とする子どもの個別の支援計画・指導計画を作成し、小学校の接続も見据えて、チームワークをベースに支援することができる。	○特別な配慮を必要とする子どもの理解・評価やそれに基づく指導や援助の改善について、若手保育者や同僚に指導助言できる。	○特別な配慮を必要とする子どもの状況を見据えて職員配置、環境構成や指導・支援の評価とカリキュラム改善ができる。
		個と集団の指導や援助	○子ども理解の意義と重要性を理解することができる。	○個に応じた支援や指導ができる。 ○社会的スキルを理解し、支援することができる。	○個や集団に応じた支援や指導ができる。 ○社会的スキルをいかした支援や指導をすることができる。	○保護者や園内組織と連携して、個に応じた支援や指導ができる。 ○特別支援教育の意義を理解し、個別の指導計画についての支援と指導ができる。	○保護者や園内組織と連携した取組体制を整えることができる。 ○特別支援教育における個別の指導計画について、関係機関と連携できる。	

沖縄県保育者育成指標モデル

No. 3

キャリアステージ 資質・能力		養成ステージ	採用ステージ	基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ
		大学・短期大学・専門学校における養成期	初任者研修期間 (採用1年目)	概ね3年目前 (採用2～4年目)	概ね8年目前後 (採用5～10年目)	概ね13年目前後 (採用11～15年目)	概ね18年目前後 (採用16年目～)
保育の実践	組織としての園を支えるマネジメント力	園理解と運営	○不明な点を素直に尋ね、積極的に園の業務に参画しようとする姿勢を持つ。	○組織としての園や園務分掌を理解するとともに、クラス担任の役割と職務内容を理解することができる。	○園の教育目標を理解した上でクラス経営の方針を策定し、実践することができる。	○園全体の組織的な取組を意識して、PDCAサイクルの進行管理を行うとともに、保育の改善や教育課程の充実に向け、若手保育者や同僚への指導助言ができる。	○園の組織的・機動的なマネジメントを推進し、園経営についてのビジョンの策定及びプランの構築ができる。 ○経営スタッフの一員としてのビジョンの策定やプランの構築への参画ができる。
		保幼こ小連携・幼小接続	○就学後の子どものイメージをもち、小学校との連携の重要性について理解し、積極的に参画しようとする姿勢を持つ。	○小学校との連携の在り方を理解することができる。 ○関係機関等と連携した取組ができる。		○小学校との交流会を計画、実施できる。 ○関係機関等と連携した学年全体の支援や指導ができる。	○関係機関等と連携する環境の整備と連携の推進ができる。 ○校区ごとの幼保こ小連携推進協議会等の運営ができる。
		自己研鑽と人材育成	○子どもに関わる情報を他の保育者と共有し、協働する姿勢を持っている。	○学び続ける保育者の重要性や職員の協働性について理解することができる。	○組織の一員として、役割を自覚し、他の保育者と協働した教育・保育活動の展開ができる。 ○組織の一員として、役割を明確にし、課題を共有できる環境作りをすることができる。		○園長の人材育成ビジョンに基づく人材育成の展開ができる。
		危機管理能力	○危機管理の重要性及び危機を察知した際の行動を理解することができる。	○危険な場所の把握や、子どもの怪我への対応など、保育者としての基本的な対応ができる。 ○安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な連絡・対応ができる。	○危機を予測した未然防止の取組と、危機を察知した際の迅速な連絡・対応ができる。	○危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見、早期対応ができる。	○危機の未然防止のための園環境の抜本的改善及び危機の再発防止の推進ができる。 ○外部や関係機関との連携ができる。
		保護者、地域との連携	○保護者や地域の中にある園の役割を理解する。	○園行事等を通じて、保護者や地域連携の重要性を理解することができる。	○貧困や虐待など複雑な背景がある家庭への支援について意識や配慮することができる。	○保護者、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	○保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークの確立ができる。 ○地域とともにある園として連携・協働のネットワークを深めることができる。
		子育て支援	○保護者の声に耳を傾け、地域の子育て家庭への支援の重要性を理解している。	○地域の子育て家庭に対する支援の意義や方法に関する基礎的な知識を持っている。		○実態に応じた子育て支援ができる。	○子育て支援のための環境作りや改善を進めることができる。 ○地域の関係機関と連携した子育て支援を充実することができる。

令和 7 年 3 月発行

発行元：沖縄県立総合教育センター
沖縄県教育庁義務教育課