



保育が変わる カリマネの本

Let us shine ourselves.

保育が変わる
私たちが変える
新時代のカリキュラム・マネジメント研修

岡山大学学術研究院教育学域
教授 横松友義

さくら社

はじめに

●保育者の潜在能力は、引き出されていない？

私は以前から、「保育者の方々は、一所懸命すごい人たちだ！」と考えていました。しかし、同時に「なぜ、研究発表を行った後に、進歩が継続しないのか？」という疑問も感じていました。

やがて、それは「研究のための研究になっている」からではないのかと考えるようになりました。保育者の方々は「良い研究成果を発表しなければならない」と考え、精力的に取り組んで自身が持つエネルギーの9割以上の努力をされ、疲弊してしまう結果、その後が続かないのではないかと。

他の業界も同様ですが、現場を良くするために研究することは必要です。ただし、そのための「努力」に8割を超えるエネルギーを注ぐ必要はありません。むしろ、できたものをそのまま発表すればよいではないかと思うのです。

大切なことは、その後も継続して前向きに研究を続け、その成果によって保育が変わる、さらにそれによって自分の仕事にやりがいと誇りを持てるようになることではないでしょうか。

私は、「良い園」とは、いわゆる「良い保育」を行っている所ではなく、所属保育者が最も伸びていく所であるはずだと思っています。そして、日々現場で活動する保育者の方々の潜在能力が引き出されていき、その結果が、例えば全国保育士会研究大会で絶賛されるような研究発表として生まれるようなことになれば、それが園にとっても、保育者の方々にとっても、何より園に通う子どもたちにとっても、良い保育の体現となるのではないかと考えたのです。

●保育者は、なぜ正当に評価されない？

上記のような考え方から私が研究を始めて間もなく、今度は「保育者の努力がなぜ正当に認められないのか」という怒りを持つ出来事に遭遇しました。

ある日、共同研究をしている園において、副園長先生と5歳児担任の先生が話されています。5歳児担任の先生は、下を向いて悔しそうな雰囲気で、副園長先生は困ったような顔をされています。私が「どうされたんですか？」と尋ねると、今日、小学校入学の説明会があり、近隣園の5歳児担任の先生方が集められた。その際に、小学校側の説明者から、最近入学してくる子どもたちの中には授業を静かに聞くことができない子が多いので、静かに聞けるように育ててくださいと求められたというのです。この園では、卒園児が小学校でどのような姿で学んでいるかを聞き取ることを例年行っていて、前年度の卒園児に

ついでに頑張って勉強しているという声が多く届き、喜んでいたところでした。それにもかかわらず、小学校側の説明者は、5歳児担任の先生方に対して、十把一絡げに、ちゃんと育ててほしいと上から目線で話されたのです。私は、とつさに「これは差別だ！」と言いました。一人ひとりの努力の違いを確認することなく、保育者という一括りで、不当な言葉を浴びせられたのです。

この状況をなんとかしたい、そのためには、保育者が「カリマネ（カリキュラム・マネジメント）」を自分のものとして実践できるようにする必要がある、そう実感したのです。

私がカリキュラム・マネジメント研究を始めたのはすでに年齢も40歳となる頃でした。当初は研究手法も習得しておらず、自己流の研究は当然のことながらやがて行き詰まり、遅々として進まない自らの状況から、一度はこの研究をやめようかと思ったこともあります。

しかし、そうして悶々とする日々の中、正当に認められず悔しい顔をしていたあの時の保育者の姿が脳裏によみがえってきたのです。こんなことをそのままにしておくわけにはいかない、なんとかしてこの状況を変えなければならぬ。そのためには、後輩研究者に土下座をしてでも研究方法を教えてもらうしかない、と思い直しました。

このように申し上げると、現在では、幼児期の保育・教育は、将来の学歴を向上させるとか、収入を増加させるとか、犯罪に走る人をより少なくするとかで、はるかに高く評価されるようになっているという反論が返ってくるかもしれません。しかし、私は、それは正当な評価ではないと考えています。

私は、40歳になる頃まで、現場に伺おうという気持ちになれませんでした。なぜなら、アドバイスを求められたとき、適切に答えられる自信がなかったからです。その最大の理由は、保育・教育の行き着く先がわからなかつたからです。特に、人格形成を重視する保育・幼児教育においては、その成果が教育の目的である人格の完成にどのようにつながっていくのかが説明できない者に指導者は務まらないと考えたからです。したがって、私はE. H. エリクソンやJ. M. エリクソンやA. H. マスローや孔子からそのプロセスについて学びつつ、自らの体験をとおしてその解釈を深めてきました。そして、ようやく20年ほどたち60歳になって、自分なりにこうではないかと思うことを得ました。

人格の完成とは、自己実現の段階に至り、さらに円熟していく過程で現れてくる状態を指す、したがって、自己実現に至るように子どもを導くことが、何よりも教育において意識しなければならない重要課題なのだ。一般的には、自己実現の段階に至るのは60歳頃と言われ、その段階に至った人間は、洞察力が高まり、自分が何をやるべき人間であるかがわかる。それにまっすぐ進んでいこうとし、その過程で出会う人々の感動を自らの喜びとし、その感じ方も以

前よりも深くなる。さらに、そのように進むことを周りの世界が助けてくれていると感じるようになる。私は、今、自己実現をそのように解釈しています。そうして、1人でも多くの子どもたちにこの状態に至る可能性を残したい。1人でも多くの人がこの段階に至ることができるようにならなければ、どんなにこの世の中は落ち着いた豊かな世界になるだろう。そう思うとき、マスローが論じている、自己実現に至ることができるかどうかを最も左右するのが、幼年期の教育であるという、そのことの重大さを痛感するのです。

保育者の本当の使命は、子どもの自己実現に至る可能性を護り保つことである。こうした重大な仕事を担っている存在として保育者を評価することが、私の考える「保育者を正当に評価する」ということなのです。

●保育者の潜在能力を引き出し、保育者が正当に評価される世の中にしたい！

私がカリキュラム・マネジメント研修の手順を開発してきたのは、保育者の方々の潜在能力を引き出し、保育者が正当に評価される世の中を創るためです。そして、カリキュラム・マネジメント研修の研究を続けていく中で、何度も保育者の方々の劇的な変化をこの目で見たり聞いたりしてきました。

- ・先生方の目が爛々としてやる気に満ちてきた
 - ・先生方の行動に無駄がなくなり意図がはっきりしてきた
 - ・目の前のことに対する囚われないようになり、本当の問題に気付けるようになった
 - ・子どもたちの遊びが続かないと先生方が悩んでいた園で、半年で子どもたちがどんどん遊ぶようになり、さらに1年後には、子どもがしっかり育っていると保護者から感謝されるようになった
 - ・自信がついてきたことから、表情に余裕と慈愛が感じられるようになり、人間としての魅力が増した
 - ・いい意味でのプロとしての緊張感が生まれてきた
- これらがその例です。

なぜこのような大きな変化が保育者の方々に現れてくるのか。それは、カリキュラム・マネジメント研修の中で、先生方が**3つの思考の仕方**を用い、自らの取り組みの進め方の、**1つの基礎と3つの基本**を習得していくからだと確信するようになりました。

そして、その思考の仕方の1つが、「**教育・幼児教育の目的を深く理解すること**」です。この思考の仕方を学ぶ段階に至って、先生方は、自分たちの保育が本当に子どもの幸せを実現するものなのかを深く考えます。そして、子どもの本当の幸せを保護者の方々と求めていくように導かれていきます。そのための講演を私は何度もさせていただきましたが、保護者の方々の関心は驚く

ほど高いものなのです。

●この本の読み方

この本は、4章から構成されています。すぐに実践したい方は、第3章から始めて、研修を進めながら第2章に示されている考え方を理解してください。また、背景や理論から学びたい方は、第1章から読み進めていただきたいです。

この本で研修内容として取り上げている内容は、基礎・基本に絞っています。その理由は、保育者の方々が常に基礎・基本に帰ろうとされることを重視しているからです。また、ほとんどの園で必要なのは発展的内容ではなく、基礎・基本であると考えるからです。いやむしろ、基礎・基本の身についた保育者の方々に発展を生み出していただきたいと願うからです。

保育者の方々が、幼稚園教育要領・保育所保育指針・幼保連携型認定こども園教育・保育要領に示されている内容全体を実現すること、躊躇したときには基礎・基本に帰ること、こうしたことは当たり前のことですが、この当たり前のことを見つめている方はそう多くはないというのが私の実感です。この当たり前のことを見つめることをこの国の多くの保育者の方々が身につけられたとき、この国の保育界だけでなく、保護者の方々の意識改革も伴って、この国の教育界に変革をもたらすことになると、私は考えています。

●この本の願い

幼稚園・保育園・認定こども園の保育者の方々が、潜在能力を最大限発揮されて、誰からも十分に評価されるようにしたい。そして、自分たちだからこそできる保育や子育て支援を実現していることから、仕事に誇りを持てるようになりたい。そして、その評価を、本当に正当な評価に高めていきたい。

この本は、そうした思いをひとつの形にしたものです。

そのお役に立てることがあれば幸甚です。

横松友義

はじめに	2
------	---

第1章 カリキュラム・マネジメント研修がなぜ必要？

[1] 2030年に対応できる保育を実現するために	10
1. 育てたい子どもたちの姿	10
2. 育成すべき資質・能力	11
3. 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿	12
[2] カリキュラム・マネジメントとは何か	13
1. カリキュラム・マネジメントの目的	14
2. カリキュラム・マネジメントの具体	14
3. カリキュラム・マネジメントの3つの留意点	15
[3] 園の研修の実情	16
1. 従来の研修体系と課題	16
2. カリキュラム・マネジメント研修の進め方	16
3. 保育・教育の全体計画の構造を理解することが必須	17
[4] カリキュラム・マネジメント・コンサルティングが必要となる理由	18

第2章 カリキュラム・マネジメント研修で保育者はどう育つ？

[1] 研修で重視する3つの思考の仕方	22
1. 教育と保育（幼児教育）の目的を深く理解する	22
2. システム思考を身につける	22
3. 努力を継続できる自分になる	24
[2] 研修の進め方とその成功の鍵	25
1. 導入期の準備段階	25
2. 実現段階①——第1側面の実現段階	27
3. 実現段階②——第2側面の実現段階	30
4. 実現段階③——第3側面の実現段階	31
5. カリキュラム・マネジメント研修の成功のポイント	33
[3] 研修の進め方の例	35
1. 「カリキュラム・マネジメントの進捗状況確認表」の活用	35

[4] 研修を通じた保育者の成長とその先	39
1. 園の研修者を起点とした保育者全体の成長.....	39
2. カリキュラム・マネジメント研修の目的.....	39

第3章 カリキュラム・マネジメントを始める準備って？

[1] 進捗状況の確認	42
1. 準備段階に関する現状確認.....	42
2. 保育の全体的計画作成段階に関する現状確認.....	44
3. 保育の全体的計画を実践し評価し改善していく段階に関する現状確認.....	47
4. 保育の全体的計画を作成し実践し評価し改善していく過程で、その成果を大きくしていく段階に関する現状確認.....	48
[2] 「幼児教育における見方・考え方」「主体的・対話的で深い学び」「資質・能力の三つの柱」の全体的捉え方	50
1. 幼児の学びのプロセスについての捉え方.....	50
2. 幼児の学びの成果についての有効な捉え方.....	51
[3] 子ども理解及び保育方法に関するカンファレンスの仕方	57
[4] 週案及び個別的な計画のPDCAサイクルを回す方法	61
1. 週案のPDCAサイクルを回す方法.....	61
2. 個別的な計画のPDCAサイクルを回す方法.....	63
[5] 同僚性を形成し質的に向上させることの意義と方法論	65
1. 同僚性の定義.....	65
2. 同僚性の必要性.....	65
3. なぜ同僚性が重要なのか.....	65
4. 同僚性の形成と質的向上のための条件.....	67
5. 支え合う関係の構築方法.....	69
6. 高め合う関係の構築方法.....	70
[6] 特色のある教育の再検討と発展	72
[7] 保育実践に関する園内累積資料の整理・活用の方法	73
[8] 保育者集団に求められるリーダーシップの分散	75
1. 方向づけのリーダーシップ.....	75
2. 協働的なリーダーシップ.....	75

3. エンパワメントするリーダーシップ.....	76
4. 教育のリーダーシップ.....	76
5. この時に特に求められるリーダーシップの分散.....	76
 第4章 カリキュラム・マネジメントに本格的に取り組むには？	
[1] 年間指導計画及び全体的計画の作成方法.....	78
1. 2種類の年間指導計画.....	78
2. 全クラスで行う月ごとのねらいの構想.....	78
3. 0～2歳児クラスで協力して行う月齢ごとの教育のねらいの構想.....	79
4. 一般的な年間指導計画における年間目標の導き出しと入力.....	79
5. 全体的計画書式への年間目標の入力と保育目標の導き出し.....	79
[2] 次年度重点課題の設定の仕方.....	83
[3] 生涯発達の観点からの保育目標の捉え直し.....	84
1. 教育の目的と幼児教育の目的の確認.....	84
2. 人格完成に至る過程に関して理解を深めるための解説資料.....	84
3. 自園の保育目標の意義についての再確認とその表現の再検討.....	86
[4] 当該年度の重点課題を実現するための研修計画の作成・実施	87
[5] 月案・週案・個別的な計画のPDCAサイクルを回す方法	88
1. 月案及び週案のPDCAサイクルを回す方法.....	88
2. カンファレンスを挟んだ週案のPDCAサイクル手順の例	90
3. 個別的な計画のPDCAサイクルを回す方法.....	91
[6] 年間指導計画の再作成の方法.....	93
1. 一般的な年間指導計画の再作成方法.....	93
2. 月齢別の教育のねらいに関する年間指導計画の再作成方法.....	93
 引用・参考文献	94
 おわりに	98

第1章

カリキュラム・マネジメント 研修がなぜ必要？

- ❶ 2030年に対応できる保育を実現するため
- ❷ カリキュラム・マネジメントとは何か
- ❸ 園の研修の実情
- ❹ カリキュラム・マネジメント・コンサルティングが必要となる理由

1 2030年に対応できる保育を実現するために



1. 育てたい子どもたちの姿

「カリキュラム・マネジメント」という考え方が、2018年度から幼稚園・保育園・認定こども園でも取り入れられています。きっかけは、2015年に中央教育審議会教育課程企画特別部会が発表した「論点整理」です。その内容には以下のような予測がありました。

- 2030年には少子高齢化が進み、65歳以上の人人が総人口の3割を占め、生産年齢人口は総人口の58%に減少する。
- これから10~20年程度で半数近くの仕事が自動化される可能性が高い。
- 子どもたちの65%は将来、今は存在しない職業に就く。

2030年にはどんな変化が起こるか予測が難しい時代（VUCAの時代）になるので、幼稚園段階から高校段階までの保育・教育の全体計画（教育課程）をしっかりとしたものにしようという方針が示されたのです。



予測が難しい時代を生きる子どもたちを育てるための方針です。

この保育・教育の全体計画の構造化について、2016年に中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会が発表した報告書では、社会で自立して生きるために必要な「生きる力」を身につけることを目指す保育・教育の全体計画をわかりやすく整理しようと述べられています。

この方針のもと、同年の中央教育審議会の答申において、子どもたちをどのような姿に育てたいのかが次のように描かれています。

1)主体的に学ぶ

自らの理想を実現しようとして主体的に学び、必要な情報を判断して自ら知識を深め、個性や能力を伸ばし、自分の道を切り開いていきます。

2)対話的に学ぶ

対話や議論を通じて、自分の考えを伝え、他者の考えを理解し、自分の考えを深め、集団としての考えを発展させたり、多様な人々と協働したりします。

3) 深く学ぶ

変化の激しい社会の中で、感性を働かせながら、より良い人生や社会の在り方を考え、試行錯誤しながら問題を発見し、解決し、新しい価値を創造します。

子どもたちに予測の難しい時代を生き抜く力につけるためには、これらの学びを続けようとする人間性を育てていくことが大切です。つまり、**教育方法の見直しが必要**になるのです。

そのためには、**健康や人間関係、環境、言葉、表現などの保育活動を通じて、これらの学びを積み重ねる必要**があります。

〈主体的な学び・対話的な学び・深い学び〉
がポイントですね。



2. 育成すべき資質・能力

育成すべき資質・能力には3つの柱があります：

1) 知識及び技能

(何を知っていて、何ができるか)

2) 知識・技能を活かすための思考力・判断力・表現力等

(知っていることやできることをどう使うか)

3) より良い人生を送るための学びに向かう力や人間性等

(どう社会にかかわり、良い人生を送るか)

これらの3つの柱に基づいて、保育園や学校では子どもたちが経験したり身につけたりすべきことを整理し、段階的に教育していく必要があります。つまり、**教育内容の明確化が必要**です。

幼児期に育てるべき3つの柱

① 知識及び技能の基礎

豊かな体験を通じて感じたり、気付いたり、わかつたりできるようになつ

たりします。

②思考力・判断力・表現力等の基礎

気付いたことやできるようになったことを使って、考えたり試したり工夫したり表現したりします。

③学びに向かう力や人間性等

心情や意欲や態度が育つ中で、より良い生活を目指そうとします。

3. 幼児期の終わりまでに育ってほしい姿

上記3つの柱をもとに、卒園までに育てたい資質・能力を、保育の場で理解しやすいように、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」として示します。

- ①健康な心と体
- ②自立心
- ③協同性
- ④道徳性・規範意識の芽生え
- ⑤社会生活との関わり
- ⑥思考力の芽生え
- ⑦自然との関わり・生命尊重
- ⑧数や図形、標識や文字への関心・感覚
- ⑨言葉による伝え合い
- ⑩豊かな感性と表現

※これらは到達目標ではなく、あくまでも目指す方向性を示すものです。

具体的な実践方法としては、それぞれの幼稚園や保育園や認定こども園では、幼稚園教育要領や保育所保育指針や幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づいて、保育のねらいや内容の指導をバランスよく実践しながら、子どもたちが主体的な学び・対話的な学び・深い学びを通して、3つの柱に基づいたこれら資質・能力を身につけていくようにします。

そして、このことを確実に実現するために、カリキュラム・マネジメントは導入されているのです。

3つの柱から10の姿
を目指すのですね。



2 カリキュラム・マネジメントとは何か



「『カリキュラム・マネジメント』について知っている方は手を挙げてください」とお願いすると、たいていの場合は、「聞いたことがない」とか「聞いたことはあるが、よくわからない」とかの回答をいただきます。ある意味では、そうなっても仕方がないかもしれません。なぜなら、**カリキュラム・マネジメント**という言葉から容易に意味を推測できないからです。

だから、まずは、このように理解しておいてください。

カリキュラム・マネジメントとは、「国が親と子に保障することを求めてい
る（＝幼稚園教育要領等に示されている）、保育にかかわる内容全体を実現する
ために、組織の人的物的資源等を最大限大切に活かしていく営み」です。

当たり前のことですが、幼稚園と保育園と認定こども園は、幼稚園教育要領等に示されている、保育にかかわる内容全体を実現するために存在しています。小学校が、小学校学習指導要領に示されている教育にかかわる内容全体を実現するために存在しているのと同様です。

小学校学習指導要領の内容に基づく教科書の内容を授業で扱わなかったら、おかしな小学校とみられるように、本来は、幼稚園教育要領等に示されている、保育にかかわる内容全体を実現していない園は、おかしな園といえるのです。

しかし、現実は、この国のほとんどの幼稚園・保育園・認定こども園は、幼稚園教育要領等に示されている、保育にかかわる内容全体を実現するのは困難な状況にあると思います。

そこで必要となるのが、**組織としての力**です。その園の職員や保護者の方々や地域の方々や園内外の物的資源を最大限大切に活かして、幼稚園・保育園・認定こども園が行わなければならない、その当たり前のこと、自分たちらしいやり方で誇りを持って実現しようとする営みが、カリキュラム・マネジメントであるとまずは捉えていただきたいです。



当たり前のこと、**自分たちの**
やり方で実現することを
目指していきましょう。

1. カリキュラム・マネジメントの目的

カリキュラム・マネジメントの目的としては、以下のようなことを目指しています。

1) バランスのとれた実践

幼稚園教育要領や保育所保育指針などに書かれている保育のねらいや内容の指導を、まんべんなく実践することです。その中で、子どもたちが主体的に学ぶ力、対話的に学ぶ力、深く考えて学ぶ力を育てていきます。そして、卒園する頃には資質・能力の3つの柱の現れとなる「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を実現することを目指しています。

2) 人的資源と物的資源の活用

幼稚園や保育園や認定こども園にいる先生や職員、関係する保護者や地域の人々、使える素材や道具や設備を最大限に活かして、子どもたちの成長をサポートします。これは、カリキュラム・マネジメントが「組織の人的物的資源等を最大限大切に活かしていく営み」と定義されるゆえんです。

バランスよく、園の先生方や
保護者みんなで取り組んでい
くことが大切なんですね。



2. カリキュラム・マネジメントの具体

つまり、カリキュラム・マネジメントとは、幼稚園や保育園や認定こども園での保育をより良くするために使われる考え方です。もう少し具体的に挙げると、下記となります。

1) 国の基準と園の特色を両立

国が定めた保育・教育の基準を守りながら、各園独自のカリキュラムを作成することです。

2) 目標・ねらい・内容の連関性を確保

保育の目標（最終的に目指すこと）、ねらい（目標を達成するための途中の目標）、内容（子どもが経験する具体的なこと）のつながりを明確にすることです。例えば、目的を達成するために必要なステップが明確であれば、先生たちが何をどうすればよいか理解しやすくなり、協力し

やすくなります。

3)PDCAサイクルの実行

計画(Plan)、実践(Do)、評価(Check)、改善(Action)という流れを繰り返して保育を良くしていくことです。

4)人的資源と物的資源の最大活用

人の特長を活かし道具や設備などを大切に使い、子どもたちにとって最善の環境をつくることです。

これらを実践することで、健康な心と体、自立心、協同性、道徳性・規範意識の芽生え、社会生活との関わり、思考力の芽生え、自然との関わり・生命尊重、数や図形、標識や文字への関心・感覚、言葉による伝え合い、豊かな感性と表現と述べられた、先に掲げた10の姿へと子どもたちを育てていきます。



目的達成のためには、**具体的なステップ**をつくることが大事です。

3. カリキュラム・マネジメントの3つの留意点

したがって、カリキュラム・マネジメントを行う際には、

- 保育の全体的計画を**どのように作成すればよいのか**
- 保育の全体的計画に基づいて**保育をどう改善していくべきか**
- 保育の全体的計画に基づいて保育を進めていく際に**どのように人的・物的資源等を活かしていくべきか**

について、常に留意することも必要です。

それぞれの幼稚園や保育園や認定こども園では、これらの指針に基づいて保育を行い、子どもたちに主体的な学び・対話的な学び・深い学びを実現できる環境を創ります。これを確実にするためにカリキュラム・マネジメントが導入されています。

このようにして、園全体が高く評価され、職員、保護者、地域が一体となって自信を持てる保育が実現されるのです。

みんなが**自信を持って**
子どもたちに向き合える
ようになるんですね。



3 園の研修の実情



1. 従来の研修体系と課題

カリキュラム・マネジメントが導入される前から、幼稚園や保育園や認定こども園では、先生たちの研修体系が整備されてきました。例えば、公立の幼稚園や認定こども園では、新任の先生や中堅の先生向けの研修が行われていますし、私立の幼稚園・認定こども園や保育園でも、資質向上やキャリアアップの研修が実施されています。

しかし、これらの研修は、園の外で専門家の講義を聞くなどの受け身的な学びの形式が多く、学んだことが現場でどれだけ活かせるかが問題視されています。例えば、モチベーションの低いまま研修を受けたり、学んだことが現場で行動につながらなかったりすることが多いのです。

中央教育審議会では、2015年、こうした講義形式の研修を、参加者が主体的に学び、対話を通じて新たな気付きを得る「アクティブ・ラーニング型研修」に変えていくことが重要と提言しています。保育界においても「参加者が主体的に参加し、対話を通じて新たな気づきや学びを得られるような研修」(高嶋ら、2021)が提唱されてきました。

ただし、研修内容が現場で活かされるためには、受講者が主体的にその内容を、
①「記憶」して、②「実践」し、さらに ③「継続」していく
という3条件を満たす必要があると言われています(中原、2017)。

そこで、園内研修が奨励されていますが、毎日顔を合わせる同僚同士では議論がマンネリ化しやすく、人間関係や力関係の影響も受けやすいでしょう。そのため、保育の質を向上させるための深い対話や実践の変化が難しいという問題があります。

また、「往還型研修」も提案されています。これは、園外で学び、現場で実践することを繰り返すことで、学んだことを効果的に身につける研修方法です。しかし、この研修方法も、適切な計画(長期的に見て、小さな努力で大きな成果を得られるような研修計画)を作成することが難しいという問題があります。

2. カリキュラム・マネジメント研修の進め方

カリキュラム・マネジメント研修では、保育・教育の全体計画の構造を理解し、保育者が何をどのような順番で学べばよいかを計画し実行します。例えば、

以下のような順序で学びを始めます。

1

幼児教育における見方・考え方の習得



子どもたちが身近な環境に関わり、それがどういうものなのかやどう関わればよいのかに気付き、こうしたいという思いを持って成し遂げよう試行錯誤していくプロセスが、幼児教育の過程と捉えます。

2

子どもの学びの過程と成果の関係の理解



子どもたちが幼児教育のプロセスを辿る中で、主体的な学びや対話的な学びや深い学びが生まれ、資質・能力の3つの柱の習得も進んでいくと理解します。

3

保育のねらいの理論的捉えと具体例の積み重ね



子どもたちが試行錯誤の末に充実したり納得したりする姿が保育のねらいであると理解できることにより、日常の子どもたちの姿の中で保育のねらいとなる具体例がより多くわかるようになります。

4

短期指導計画を作成できる前提条件の充足



日頃の保育において、ねらいを想定して指導計画を立てて実践できる準備が整います。

3. 保育・教育の全体計画の構造を理解することが必須

カリキュラム・マネジメントにおいては、最初に保育・教育の全体計画の構造を理解した上で、長期的に見て、前の研修が次の研修の土台になり確実に成果が積み重ねられていく研修計画を立てることが不可欠です。

行っていくことの意義が明確であり、無理なく確実に保育者として成長でき、園として発展できる研修計画ができなければ、カリキュラム・マネジメントとはいえないと思います。なぜなら、人や物などを最大限大切に活かすことがマネジメントの重要な課題だからです。

そうすることで、保育者が研修の手応えを感じることを積み重ねることができ、主体的に学び続けたいと思うようになり、結果的に、子どもたちの成長を支え、保育の質を高めることができます。

このようにして、園全体が高く評価され、職員、保護者、地域が一体となって自信を持てる保育が実現されていきます。

以上のような取り組みになるように、対象園の先生方をサポートすることを「カリキュラム・マネジメント・コンサルティング」と呼び、そのサポートする専門家を「カリキュラム・マネジメント・コンサルタント」として位置づけています。