

令和 2年度 文部科学省委託

「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」

学校評価の充実に向けて ～ECEQ® を利用しながら～

(令和 2年 12月)



一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟
OPARK実行委員会



目次

1	はじめに
2	学校評価の充実に向けて イーセック ～ECEQ®を利用しながら～ の作成にあたって
9	事例 1
9	ステップ 5 STEP 概要
10	ステップ STEP 1 / 事前訪問
13	ステップ STEP 2 / 事前研修
17	ステップ STEP 3 / 問いづくり
21	ステップ STEP 4 / 公開保育
25	ステップ STEP 5 / 事後研修
29	実施園の声
32	事例 2
32	ステップ 5 STEP 概要
33	ステップ STEP 1 / 事前訪問
34	ステップ STEP 2 / 事前研修
35	ステップ STEP 3 / 問いづくり
37	ステップ STEP 4 / 公開保育
39	ステップ STEP 5 / 事後研修
41	イーセック ECEQ®-Coの声
41	杉本圭隆さん（むつみこども園）
45	岡部祐輝さん（高槻双葉幼稚園）
47	学校評価リーフレット（（公財）全日本私立幼稚園幼児教育研究機構作成）
51	簡易な振り返りの実施例の紹介
54	オバーク 作成者一覧、OPARK実行委員会委員一覧

一般社団法人大阪府私立幼稚園連盟 理事長 安達 譲

ソサイエティ

Society5.0の時代を迎え、社会の構造が劇的に変化し、必要とされる知識や技能が急激に変化し続けることが予想される中、幼児教育を取り巻く状況は大きく変化しつつあります。世界の先進諸国では、子どもが遊びを通して主体的な学びを深めることが問題解決型学力の育ちの根幹に関わっていることが明らかになり、乳幼児期からの遊びを中心とした教育が重要視されています。日本では令和元年度より幼児教育・保育の無償化がスタートして多額の公費が投入され、これまで以上に社会から幼児教育が注目されています。そのような状況下で幼児教育に携わる我々私立幼稚園は私立学校として建学の精神に基づいた質の高い教育を実践することはもちろん、公の教育機関として、全ての園が学校評価に取り組み、園運営の改善を図ることが絶対条件となりました。

（公財）全日本私立幼稚園幼児教育研究機構においては、平成21年度から継続して文部科学省の委託調査研究を受託し、全国の私立幼稚園の知恵を結集した成果を広く周知することにより、学校評価の啓発と普及に努め、平成25年度には「公開保育を活用した幼児教育の質向上システム（ECEQ[®]）」を開発しました。ECEQ[®]は既存のスケールに園を当てはめ、一律に評価を行うというような手法ではなく、各園・各教員の自律性を尊重し、一定の手続きによって自らを振り返ることを出発点とし、常に子どもをまんなかに置きながら、実践を改善する好循環を継続する営みとして幼稚園運営に位置づけています。

本事例集は、大私幼が目標としています加盟園の学校評価（自己評価並びに学校関係者評価）の実施率100%達成と各園において実効性のある学校評価に取り組んでいただく一助となることを願い、これまでのECEQ[®]の実践例を冊子にまとめ、大私幼加盟園に配付するものです。（公財）全日本私立幼稚園幼児教育研究機構が作成した様々なリーフレットやガイドと共にご活用いただき、今後実施予定であるECEQ[®]関連の研修にもご参加いただく中で各園がさらなる幼児教育の質の向上に取り組んでいただければ幸いです。又、本年度は新型コロナウイルス感染症の拡大によりECEQ[®]の実施が難しくなりましたが、来年度以降にECEQ[®]公開保育を実施していただき、ECEQ[®]をきっかけとして自園の良さの伸張や課題の解決に各園が取り組み、結果としてこれまで以上に保護者、地域等から信頼を得て、地域になくてはならない園であり続けていただくことを願っております。

オパーク 大私幼のOPARK事業 と 学校評価の実施の促進および支援

一般社団法人大阪府私立幼稚園連盟（以下、大私幼）では平成28年から、リーダーシップとマネジメントという枠の中で教育・保育の質のモニタリングと評価、コーチング、研修などを一体的に提供するシステムを志向して、大阪府幼児教育・保育質向上支援システム（Open Pre-school Accreditation framework^{オパーク}、通称^{オパーク}OPARK。以下、OPARK）の開発を行ってきました。令和2年11月時点では、大私幼の理事長直轄事業として^{オパーク}OPARK実行委員会を設置し、理事長と教育研究委員会、経営研究委員会の正副委員長や外部研究者等を加え、総勢19名で活動しています。

^{オパーク}OPARK実行委員会は、令和元年度に文部科学省「幼児教育の質向上のための評価実施支援事業」に「『大阪府幼児教育・保育質向上支援システム(^{オパーク}OPARK)』を通じた学校評価の推進に関する研究 ～私立幼稚園等におけるリーダーシップ・マネジメントの向上を通して～」を事業テーマとして応募して採択され、^{オパーク}OPARKにおける学校評価に関する項目を中心に開発に取り組みました。この事業では、^{オパーク}OPARKの学校評価に関する部分を集中的に開発し、大阪府の私立幼稚園等における「①学校評価の実施率の向上」と「②実効的な学校評価の実施の支援」を目標としています。令和2年度の文部科学省「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究（幼稚園における学校評価に関する調査研究）」にも採択され、継続して学校評価の実施の促進と支援に取り組んでいます。

その一環として、本事例集「学校評価の充実に向けて ^{イーセック}～ECEQ®を利用しながら～」を作成し、加盟各園に配付するとともに、関連した研修を順次実施していく予定です。

学校評価に関する基礎的な資料

学校評価に関しては、公益財団法人全日本私立幼稚園幼児教育研究機構（以下、機構）が文部科学省から委託を受けた「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」において、リーフレット「すぐできる！自己評価と学校関係者評価*1」（令和元年12月）および「私立幼稚園のための学校評価ガイドブック*2」（令和2年3月）を発行しています。上記リーフレットは学校評価の簡便な実施方法について記載しており、上記ガイドブックは学校評価に関する基本的な事項を網羅していますので、ぜひ参照ください。

*1 https://youchien.com/research/evaluation/attqmr00000001m2-att/02_evaluation_check.pdf

*2 https://youchien.com/research/evaluation/attqmr00000001m2-att/01_guidebook_r1.pdf

用語解説

学校評価 学校評価は、学校教育法の第42条で以下のように規定されています：

学校教育法

第42条 小学校は、文部科学大臣の定めるところにより当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずることにより、その教育水準の向上に努めなければならない。

同法第28条により、これは幼稚園にも準用されます。

上記した「文部科学大臣の定めるところ」の内容については、学校教育法施行規則で次のように規定されています：

学校教育法施行規則

第66条 小学校は、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表するものとする。

2 前項の評価を行うに当たっては、小学校は、その実情に応じ、適切な項目を設定して行うものとする。

第67条 小学校は、前条第1項の規定による評価の結果を踏まえた当該小学校の児童の保護者その他の当該小学校の関係者（当該小学校の職員を除く。）による評価を行い、その結果を公表するよう努めるものとする。

第68条 小学校は、第66条第1項の規定による評価の結果及び前条の規定により評価を行った場合はその結果を、当該小学校の設置者に報告するものとする。

同規則第39条により、これは幼稚園にも準用されます。

学校評価を実施する方法は、以下の3つに整理できます：

【自己評価】

教職員が、園の教育活動その他の学校運営の状況について行う評価

【学校関係者評価】

園児の保護者や地域住民等により構成された評価委員会等が、自己評価の結果を踏まえて行う評価

【第三者評価】

園とその設置者が実施者、園運営に関する外部専門家等が評価者となり、自己評価や学校関係者評価の実施状況を踏まえつつ、教育活動その他の園運営の状況について専門的視点から行う評価

用語解説

イーセック

ECEQ® ^{イーセック} 機構が開発し実施してきた「公開保育を活用した幼児教育の質向上システム」の名称の英語略称がECEQ®*3 (Early Childhood Education Quality system)です。機構が、平成20年度以降に幼稚園における学校評価の実態とあり方について研究し、「子どもの様子の観察を含めて評価を行う」「公開保育を実施して、地域の私立幼稚園等で勤務する専門性を有した保育者等を園に招き、第三者としての目を通して保育を見ることで、園の良さや課題について協議することで園の課題改善に役立てる」「専門性を有した外部支援者・コーディネーターを過程に含める」「支援をするためには、保育と運営の専門性に加えて「同僚性」が重要であることからファシリテーターの役割に着目する」などの要素が組み込まれています。機構が実施する養成講座を受講し、ECEQ®の実施に伴うコーディネートとファシリテーションを担うのが、ECEQ® ^{イーセック} コーディネーターと呼ばれる外部支援者です。

イーセック

ステップ

ECEQ®は、以下の6つのSTEPに分けて実施されます。

STEP1 事前訪問

トップリーダーへのヒアリングを行う

STEP2 事前研修

実施園の「現在地」を確認し、共有する

STEP3 準備

公開保育に向けた準備 および 問いづくり

STEP4 公開保育

外部からの参加者を迎え、保育の観察を踏まえて協議会を行う

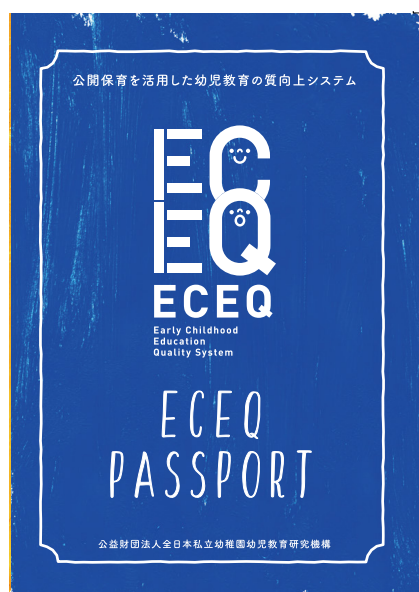
STEP5 事後研修

STEP4までの過程を踏まえ、課題発見をしたり課題解決の方向性や具体的方策を見出す

STEP6 報告書作成と認定

実施園が実施記録をECEQ®コーディネーターがECEQ®報告書をそれぞれ作成する。

機構がそれらを受理し、ECEQ®実施の認定を受ける



*3 https://youchien.com/research/eceq/tfplkv100000016yo-att/eceq_passport.pdf

学校評価におけるECEQ®の位置づけ

先述したガイドブックでは、機構が開発したECEQ®について「自己評価から第三者評価までを包括するシステム」（p42）と紹介しており、自己評価としてのECEQ®（p45）、学校関係者評価としてのECEQ®（p46）、第三者評価としてのECEQ®（p47）について説明しています。

ECEQ®は、公益財団法人である機構の公益事業であるため、その実施は私立幼稚園等に限られておらず、私立保育園連盟に所属する保育所由来の幼保連携型認定こども園によるECEQ®の実施事例が既にあります。また、ECEQ®のSTEP4/公開保育の参加者として国公立の幼稚園教諭、公私立の保育所の保育士が参加することはしばしばあります。このように、ECEQ®は、公私幼こ保の垣根を越えて、地域での学校評価の実施の推進を目指す日本国の制度とその目的は同じであると言えます。

ECEQ®の各STEP と 学校評価の各過程 との関係

ECEQ®の各STEPと機構が作成したリーフレット「すぐできる！ 自己評価と学校関係者評価*1」（令和元年12月）の「報告書の進め方・解説」（本事例集 p52-53）の項目とのつながりについて説明します。

STEP1/事前訪問では、ECEQ®-Coがトップリーダーから、実施園について聴き取る要素があります。これは、「1. 園の教育目標を確認する」だけでなく、「2. 園の重点目標を決める」や「5. 今後の取り組むべき課題を考える」などにつながります。

STEP2/事前研修では、実施園のスタッフが、自園の「現在地」（良さや課題など）について意見や考えを出して整理し、共有します。これは、「1. 園の教育目標を確認する」や「2. 園の重点目標を決める」、「3-1. 評価項目を設定する」、「3-2. 評価項目について自己評価をする」、「4. 総合的な評価を行う」、「5. 今後の取り組むべき課題を考える」などにつながります。

STEP3/問いづくりでは、実施園のスタッフが、自分たちの現状や取り組み、達成状況、それに対する自己評価等について、STEP4/公開保育に参加する外部者からフィードバックを得られるように「問い」を作ります。これは、「1. 園の教育目標を確認する」や「2. 園の重点目標を決める」、「3-1. 評価項目を設定する」、「3-2. 評価項目について自己評価をする」、「5. 今後の取り組むべき課題を考える」などにつながります。また、STEP4/公開保育の参加者に学校関係者を含める場合もありますが、その場合は「4. 総合的な評価を行う」の要素も入ってきます。

STEP4/公開保育では、実施園のスタッフが立てた「問い」を窓として、外部から来た参加者が保育を観察し、フィードバックを行います。フィードバックは、付箋紙や分科会での発言などの形で得られます。自己評価に関連しては、直接的につながる項目はありませんが、STEP5/事後研修以降に「1. 園の教育目標を確認する」や「2. 園の重点目標を決める」、「3-1. 評価項目を設定する」、「3-2. 評価項目について自己評価をする」、「4. 総合的な評価を行う」、「5. 今後の取り組むべき課題を考える」などの項目について検討したり判断を下す際に参考となる意味では、間接的につながります。また、STEP4/公開保育の参加者に学校関係者を含めて学校関係者評価を兼ねる場合は、「6-1. 学校関係者評価委員会を開催する」や「6-2. 自己評価をもとに学校関係者評価を実施する」ともつながります。

STEP5/事後研修では、実施園のスタッフが、STEP4/公開保育の付箋紙や分科会、全体会等で得られたフィードバックに基づき、自園の「現在地」や「目的地」について意見や考えを出して整理し、共有します。これは、「1. 園の教育目標を確認する」や「2. 園の重点目標を決める」、「3-1. 評価項目を設定する」、

「3-2. 評価項目について自己評価をする」、「4. 総合的な評価を行う」、「5. 今後の取り組むべき課題を考える」などにつながります。

以上の説明を、表1にまとめました。

イーセック
表1 ECEQ®と自己評価、学校関係者評価との関係

	STEP1 事前訪問	STEP2 事前研修	STEP3 問いづくり	STEP4 公開保育	STEP5 事後研修
1. 園の教育目標を確認する	✓	✓	✓	✓	✓
2. 園の重点目標を決める	✓	✓	✓	✓	✓
3-1. 評価項目を設定する		✓	✓	✓	✓
3-2. 評価項目について自己評価をする		✓	✓	✓	✓
4. 総合的な評価を行う		✓	✓	✓	✓
5. 今後の取り組むべき課題を考える	✓	✓	✓	✓	✓
6-1. 学校関係者評価委員会を開催する	✓	✓	✓	✓	✓
6-2. 自己評価をもとに学校関係者評価を実施する	✓	✓	✓	✓	✓
6-3. 学校関係者評価報告書を作成し公表・報告する					

自己評価については、イーセック ECEQ®の全過程を通して各項目を取り扱う可能性があることが、表1から伝わるでしょう。実際にどの項目を扱うか否かは、それぞれのイーセック ECEQ®によって異なります。

また、「6-1. 学校関係者評価委員会を開催する」と「6-2. 自己評価をもとに学校関係者評価を実施する」については、学校関係者評価をSTEP4/公開保育単独で実施するパターンが多いでしょうが、事例1で外部学識者がSTEP1-5の全てに参加したように、学校関係者が各STEPに参加するなどイーセック ECEQ®の全過程を通して実施することができると考えます。

イーセック ECEQ®の本質は、外部支援者であるイーセック ECEQ®コーディネーターが参加した「振り返りの実施支援」であると考えています。実施や参加の経験のない方からみるとSTEP4/公開保育がどうしても目立ちますが、実際にイーセック ECEQ®を実施された園のリーダーやスタッフに尋ねてみると、STEP4/公開保育以外の過程の重要性を語られることが多く、その内容は学校評価における自己評価の内容と重なります。

また、学校関係者評価は、「自己評価の取り組み状況や結果」について学校関係者評価委員会等が評価をするものですので、イーセック ECEQ®の実施は、学校関係者評価の実施も支援し促進することにつながると考えます。

さらに、文部科学省「幼稚園における学校評価ガイドライン*4」（平成23年11月改定）で示されている「学校評価における第三者評価」にイーセック ECEQ®のSTEP4/公開保育はつながります。ただし、「学校評価における第三者評価」と「児童福祉施設福祉サービスにおける第三者評価*5」は別のもので、両者はしばしば混同されますので、ご注意ください。

*4 https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/01/04/1230734_3.pdf

*5 <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0329-3i.html>

本事例集作成の経緯

OPARK実行委員会が2019年12月から2020年1月にかけて実施して、大私幼加盟園にご協力いただいた「学校評価の実施に関するアンケート」(回答数165)において、以下のような回答が得られました。

Q13 園の自己評価の実施を進めていくためには、どのような支援が必要だとお考えでしょうか。(複数回答可)

選択肢	回答数(割合)
自己評価の実施の具体的な方法を大私幼等で提案してもらうこと	78 (47%)
自己評価の実施が園の運営や保育の質の向上につながる事例を紹介してもらうこと	57 (35%)
実施することへの金銭的なメリット(助成や加算等)を大きくすること	38 (23%)
自己評価の実施を支援する人員を大私幼や行政等が派遣すること	11 (7%)
その他	6 (4%)

Q23 園の学校関係者評価の実施を進めていくためには、どのような支援が必要だとお考えでしょうか。(複数回答可)

選択肢	回答数(割合)
学校関係者評価の実施の具体的な方法を大私幼等で提案してもらうこと	76 (46%)
学校関係者評価の実施が園の運営や保育の質の向上につながる事例を紹介してもらうこと	50 (30%)
実施することへの金銭的なメリット(助成や加算等)を大きくすること	42 (25%)
学校関係者評価の実施を支援する人員を大私幼や行政等が派遣すること	16 (10%)
その他	2 (1%)

園で実施する自己評価と学校関係者評価のいずれについても、実施を進めていくために必要な支援として「実施の具体的な方法を大私幼等に提案してもらうこと」が最も多く選ばれ、「実施が園の運営や保育の質の向上につながる事例を紹介してもらうこと」がその次に多く選ばれた回答でした。

そこで、過去に大私幼のECEQ®^{イーセック}コーディネーターがコーディネートしたECEQ®^{イーセック}の事例を採取し整理して事例集を作成することで、自己評価および学校関係者評価の実施の具体的な方法を提案することにしました。また、ECEQ®^{イーセック}実施園の教職員の声を掲載することで、ECEQ®^{イーセック}の実施が園の運営や保育の質の向上につながる事例を(間接的ながら)紹介いたします。

学校評価の簡便な実施方法や学校評価に関する基本的な事項については機構が作成したリーフレットやガイドブックを参照いただくとして、本事例集では、過去に実施したECEQ®^{イーセック}の事例を紹介することで、大私幼加盟園のみなさまが学校評価を実施する手法の一つとしてECEQ®^{イーセック}を理解していただき、自園で実効的な学校評価を実施される際、あるいは学校評価の一環としてECEQ®^{イーセック}を実施する際の参考資料を提供できればと考えています。

本事例集では、2つの事例を掲載しました。それぞれの園の理念や現状、要望に応じてECEQ®^{イーセック}コーディネーターが各ステップを設計している様子が伝わり、加盟各園での学校評価やECEQ®^{イーセック}の実施に役立てばと願っております。

本事例集の活用の仕方について

学校評価の実施にECEQ®^{イーセック}を活用する場合、大きく分けて以下の二つの方法が考えられます。

1. ECEQ®^{イーセック}の実施を、学校関係者評価の実施と直接つなげる
 2. ECEQ®^{イーセック}の実施を、自己評価の質を高める手法として活用する

一つ目の方法は、ECEQ®^{イーセック}の各STEP^{ステップ}に学校関係者を招き、学校関係者が適切な評価を下すために必要な園の教育活動が学校運営、自己評価に関する理解や知識を得てもらい、最終的に学校関係者評価を実施するものです。STEP4/^{ステップ}公開保育にのみ参加する形だけでなく、STEP 1や2から継続的に参加してもらい、STEP 5や6の後に学校関係者評価をしてもらうことができます。

二つ目の方法は、ECEQ®^{イーセック}の実施全体を自己評価と関連させ、実施園の教職員が全員で自園の教育活動その他の学校運営の状況について評価を行う手段として、STEP2/^{ステップ}事前研修やSTEP3/^{ステップ}問いづくり、STEP4/^{ステップ}公開保育、STEP5/^{ステップ}事後研修などを活用するものです。なかなか教職員が全員で集まって自園について話したり考えたりする機会を作ることが難しいなかで、ECEQ®^{イーセック}の実施を契機として、外部支援者のECEQ®^{イーセック}コーディネーターの協力を得て、充実した自己評価を行うことができます。そうして実施した自己評価を踏まえることで、別途実施する学校関係者評価の実施はより容易になることでしょう。

また、本事例集は、ECEQ®^{イーセック}コーディネーターが実施園を訪問して行うECEQ®^{イーセック}の事例を紹介しておりますが、自己評価の質を高める手法として本事例集を活用する際には、ECEQ®^{イーセック}のSTEP^{ステップ}を全て実施する以外にも、例えばSTEP2/^{ステップ}事前研修やSTEP5/^{ステップ}事後研修の事例として紹介している取り組みを部分的に実施するなど、本事例集で紹介したワーク等を各園の実情に合わせて実施いただくことで、ECEQ®^{イーセック}とは独立して実施する自己評価の参考にもなるのではないかと考えています。本事例集で紹介した事例を部分的に活用した簡易な自己評価の実施例は、本報告書の最後で少し紹介いたします。

参考になる部分があれば活用していただき、大私幼加盟園における自己評価および学校関係者評価の実施率の向上と実効的な実施の啓発と普及につながれば幸いです。

(一社)大私幼 OPARK^{オパーク}実行委員会 座長
教育研究委員会 評価チーム(ECEQ®/OPARK)^{イーセック オパーク}リーダー/副委員長
平林 祥

本事例集では、以下コーディネーターを”Co”と略記いたします。

【例】ECEQ®コーディネーター=ECEQ®-Co
メインコーディネーター=メインCo

事例1 A幼稚園 (2019年度実施、メインECEQ®-Co 平林 祥)

5 STEP 概要

	STEP1/事前訪問	STEP2/事前研修
誰が参加したか	〔実施園〕 園長と主事、主幹教諭、副主幹教諭、外部学識者1人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 3人、無資格お手伝い 1人	〔実施園〕 園長と主事、主幹教諭、副主幹教諭、担任フリー等32人、外部学識者1人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 4人、無資格お手伝い 2人
いつしたか	2019年 6月 7日 17:00-18:30	2019年 6月 13日 15:00-18:30
どこでしたか	私学会館 会議室	実施園 保育室/ホール
ねらい	1. ECEQ®-Co がトップリーダー(たち)の信頼を得ること 2. ECEQ® について、トップリーダー(たち)の理解を得ること 3. ECEQ® の実施に際して、トップリーダー(たち)の期待を聴くこと	1. ECEQ®-Co が、実施園のスタッフの信頼を得ること 2. ECEQ® について、実施園のスタッフの理解を得ること 3. 実施園のスタッフが自園の「いま、ここ」を知ること 4. ECEQ®-Co が、実施園の価値観や文化を知ること
なにをどのようにしたか	1. 自己紹介 2. ECEQ® の趣旨と手続きの説明 3. ECEQ® への期待の聴き取り 4. STEP2 以降の相談、準備	1. ECEQ®の趣旨と手続きの説明 (全員) 2. アイスブレイク「この夏休み、楽しみにしていることは」(全員) 3. セッション「みんなで発見! ○幼稚園のいま、ココ。」(グループ) 4. クロージング ふりかえり (全員)
	STEP3/問いつくりと準備	STEP4/公開保育
誰が参加したか	〔実施園〕 園長と主事、主幹教諭、副主幹教諭、担任フリー等32人、 外部学識者2人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 4人、無資格お手伝い 2人	〔実施園〕 全スタッフ 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 4人、有資格お手伝い 3人、無資格お手伝い 9人 (ECEQ®-Co養成講座受講者含む) 〔外部参加者〕 約220人
いつしたか	2019年 7月 16日 15:00-18:00	2019年 8月 30日 8:45-17:00
どこでしたか	実施園 保育室/ホール	実施園 保育室/ホール
ねらい	1. STEP4/公開保育における「問い」について知ること 2. STEP4/公開保育における「問い」を書き出し、選び、作ること	1. 実施園が、STEP4/公開保育に期待する目的や目標を達成すること 2. 実施園と参加者が、「問い」を通して実施園の課題意識に添った対話を行うこと 3. 参加者が、STEP4/公開保育 に期待する目的や目標を達成すること
なにをどのようにしたか	1. レクチャー「問い」とは何か (全員) 2. セッション「問いつくり」実習 (グループ) 3. レクチャー「問い」を選ぶ (全員) 4. セッション「問い選び」実習 (グループ) 5. セッション「問いつくり(作文)」実習 (グループ) 6. セッション 作った「問い」の発表とフィードバック (全員)	1. オリエンテーション 2. 保育の観察→「問い」へのフィードバックを集める 3. 昼食→分科会打ち合わせ 4. 分科会 5. 全体会
	STEP5/事後研修	
誰が参加したか	〔実施園〕 園長と主事、主幹教諭、副主幹教諭、担任フリー等32人、外部学識者2人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 3人、無資格お手伝い 2人	
いつしたか	2019年 9月 17日 15:00-18:30	
どこでしたか	実施園 保育室/ホール	
ねらい	1. 園の現在地と目的地を確認し、実施園の保育に良い変革が起きること 2. チームについて知ったことを、共有すること 3. チームの一員として、自分がすべきことを整理すること 4. 自分とチームメイトとの関係性について気づくこと	
なにをどのようにしたか	1. オープニング STEP4/公開保育までのふりかえり、STEP5/事後研修の説明 (全員) 2. アイスブレイク 類人猿診断(全員) 3. ワーク 学びのふりかえり→共有 (グループ) 4. ワーク 学んだことをどう活かすか (グループ→全体) 5. ワーク 言葉の贈り物 (全員) 6. クロージング (全員)	

ステップ

STEP 1 事前訪問

ポイント

イーセック

1. ECEQ®-Coがトップリーダー(たち)の信頼を得ること

イーセック

2. ECEQ® について、トップリーダー(たち)の理解を得ること

イーセック

3. ECEQ® の実施に際して、トップリーダー(たち)の期待を聴くこと

イーセック

ポイント 1. ECEQ®-Coがトップリーダー(たち)の信頼を得ること



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

イーセック

ECEQ®では、実施園を「まんなか」において、実施園のトップリーダーやスタッフの意向を汲み取りつつ、実施園が「やってよかった！」と思って全ての^{ステップ}STEPが終えられるようにと願ってコーディネートしています。その際、当たり前のことですが、コーディネーターが実施園のトップリーダーの信頼を得られなければ、「やってよかった！」と思ってもらうことは難しいです。^{イーセック}ECEQ®実施前から面識がある場合はともかく、^{ステップ}STEP1が初対面の場合は、トップリーダーが安心して、信頼できるような立ち振る舞いをするのが大切になります。

そのためには、実施園の来歴や教育目標、トップリーダーの思いなどを丁寧に聴き取ること、^{イーセック}ECEQ®コーディネーターとして実施園が^{イーセック}ECEQ®のプロセスを進める上で支援者として寄り添い続ける姿勢を示すことなどが大切になります。



実施園の声

イーセック

(主幹教諭) ^{ステップ}ECEQ®を実施することが決まった時、漠然とした大きなプレッシャーを感じていましたが、STEP1/事前訪問でCoの方々が今感じていること、どうなってほしいかなど私達の思いを引き出してくださったことで、自分が公開保育をする意味や目標が明確になったと感じます。

(副主幹教諭) これからどんなふうに進んでいくのか先が見通せない不安もあったため、事前に数人でお話しする機会があったことは良かったです。

イーセック

ポイント 2. ECEQ®について、トップリーダー(たち)の理解を得ること

ECEQ®の手続き

イーセック

ECEQ®の趣旨と手続きの説明は、自作の紙芝居を壁に貼って行いました。別途、ECEQ®パスポートは、人数分を実施園に手配してもらいました。（以下は、紙芝居の一部）

イーセック



って、
なんやねん？

→公開保育を活用した幼児教育の質向上システム



**公開園が
まんなか**
「やってよかった！」

「問い」を念頭に保育を観察
「問い」をベースに討議に参加
公開園のためのフィードバック



**ECEQ
コーディネータ**

公開保育をナビゲート
ECEQ実施園が良さ・課題
を見つける「お手伝い」
× 評価・指導
○ 気付き・対話の促進



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

イーセック

ECEQ®についての理解は、トップリーダーたちの間で様々でしたので、一堂に会して説明し、理解してもらう場としました。サブCoとの認識を擦り合わせる意味もあります。

イーセック

ECEQ®コーディネーターが実施園を評価したり指導したりする、といったECEQ®に関する誤った理解を持つことで、ECEQ®に対して否定的な気持ちで取り組むことや、逆にECEQ®コーディネーターが懇切丁寧に園の改善の方向性を示すことを期待されるなど、過少または過剰な期待や希望を持たず、適切な期待や希望を持っていただくように心掛けています。

イーセック

イーセック

イーセック



実施園の声

（主幹教諭）「自分たちのための公開保育」という言葉がきっかけとなり、全て前向きに取り組むことができました。公開保育が始まるのがここですっかり自覚出来たように思います。

イーセック

ポイント 3. ECEQ®の実施に際して、トップリーダー(たち)の期待を聴くこと



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

イーセック

ECEQ®についての理解を共有した上で、改めて実施園がECEQ®の実施を通して取り組みたいことや達成したいことなどを尋ねます。ECEQ®の実施に何を期待するかは、ECEQ®コーディネーターが判断したり決めたりすることではありません。なので、ECEQ®コーディネーターとしては、自分の思いや好みを押しつけないように気をつけ、実施園の期待や思いを丁寧に聴き取り、うまく言葉にならない部分を問い直したり問い換えたりしながら言語化して明確にして、実施園とECEQ®コーディネーターで共有できるようにします。



実施園の声

(主事) 担任団に新任保育者が5人。3年目までが8人、6年目までが13人。それに対して担任以外のフリーは、子育てしてたりで年齢が高く、かつ実施園以外での保育経験を持ち寄っている。若い保育者が多いことも、他園での勤務経験をもつフリーが多くいることも、視点が多いという良さと感じているが、それを活かせていない。園長の保育観に共感した人が集まっている、職員間の関係は良いが、保育のことにに関する情報共有やふりかえりが充分にできていないのが悩み。職員間の関係は良いが、保育のことにに関する情報共有やふりかえりが充分にできていないのが悩み。

園長の保育観を「いいなあ」と思った人が集まっている。ただ、「これってどうなんだろう」と疑問が出てきたときに、それを口に出せていないかもしれない。思ったときに、言える環境はできているのかなあ？

関連して、伝統的にやってきたことの、背景にある経緯や考え方を共有する機会に。

(園長) 特に若い保育者が一所懸命仕事に取り組んでいて、園長や先輩は「好きなことにチャレンジしてくれればいい」「60点でもいいし、失敗してもいいよ」と伝えているが、「本当にやっていいんですかね」と自信がなく、ちょっとしたミスですごく落ち込むように見える。ECEQ®で実践を振り返り、他園の人とやりとりをするなかで、自分たちの良さを肯定して安心感と自信を持ってほしい。保育のスキルももちろん大切だが、それ以上に人間性を大切にしたい豊かな人生を送ってほしいという気持ち。



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

園長と主事、主幹教諭、副主幹教諭の先生方が、自園の保育者を非常に温かく肯定的に捉え、非常に前向きにECEQ®に取り組もうとしている姿勢が感じられた。STEP1で語られた「職員間のやりとりの活性化」と「若手職員のエンパワメント」の2点を、STEP2以降の際の指針としました。

ステップ

STEP 2 事前研修

ポイント

イーセック

1. ECEQ®-Coが実施園のスタッフの信頼を得ること

イーセック

2. ECEQ® について、実施園のスタッフの理解を得ること

3. 実施園のスタッフが、自園の「いま、ここ」を知ること

イーセック

4. ECEQ®-Coが、実施園の価値観や文化を知ること

イーセック

ポイント 1. ECEQ®-Coが実施園のスタッフの信頼を得ること



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

トップリーダーと同様に、実施園のスタッフから信頼を得ることは、実施園がECEQ®を「やってよかった！」と思ってもらうためにとても大切です。実施園のスタッフが安心して、信頼できるような立ち振る舞いをするを心掛け、ECEQ®コーディネーターとして実施園がECEQ®のプロセスを進める上で支援者として寄り添い続ける姿勢を示すことを心掛けます。

イーセック

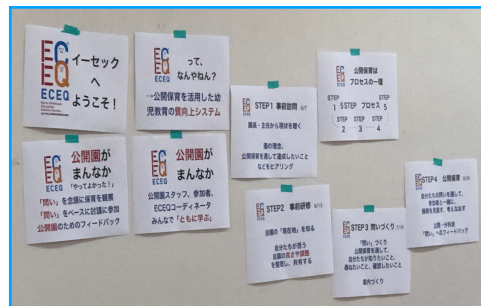
ポイント 2. ECEQ®について、実施園のスタッフの理解を得ること



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

STEP1と同様に、ECEQ®の趣旨と手続きの説明は、自作の紙芝居を壁に貼って行いました。別途、ECEQ®パスポートは、人数分を実施園に手配してもらいました。ECEQ®は誰かのためにするわけではなく、STEP4/公開保育の参加者のためにするのではなく、自分たちの現在地を共有し、目的地を確かめ、ECEQ®実施園の全てのスタッフや子ども、保護者のためにするという点を、STEP2から5からまで繰り返し伝えます。



ECEQ®を説明する自作の紙芝居(一部)

ポイント 3. 実施園のスタッフが、自園の「いま、ここ」を知ること

ECEQ®の手続き

アイスブレイクは、30分以上をかけて全員で行いました。

この夏休み、
楽しみにしていることは？



自園の「いま、ここ」を知り共有するためのワークは、「部屋」(2-3クラスと一緒に過ごす空間)ごとに7つのグループに分かれて実施しました。

みんなで見発見✓
幼稚園の
いま、ここ。

好き! いいね!
自信がある
我慢できる
大事にしている

困っている
悩んでいる 気になる
難しい 苦手だ
自信がない

幼稚園の
の

私たちの
部屋の

私の
私のクラスの



事前研修で示された自覚的な良さ(一部)

〇〇園らしさ(根本のあたたかさ・クラスそれぞれに個性やカラーがある・自由・子どもの思いを大切にやりたいことができる・子どもがまんなか・みんなの笑顔&元気&健康!!・思いやり)。

ステキな保育者(『人のために』を大切にできる・抜群のチーム力・温かい人柄・子どもの為に・担任保育者のすすめ方・生活面の気配り)。

子ども(パワフル・子どもらしく・思いを表現する・友達への思い・好きに向かう)。

環境(園庭の環境・お部屋の環境・あそび環境が充実・食べる)。 行事。 保護者。 表現。



クロージングは、時間をかけて丁寧に行いました。その日のその時間に、自分が感じたことや気づいたこと、学んだこと、ネガティブに思ったことを自分一人のために書きます。今回は、時間をとって、書いた内容のうち、同僚と共有できる一部を分かち合いました。

今日、私が

感じたことは、

学んだことは、

気づいたことは、

ネガティブに
思ったことは、



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

職員間でのやりとりの活性化がねらいの一つでしたので、**アイスブレイク**は、30分以上をかけて全員で行いました。書くのに3分、発表が一人30秒と計算しても20分はかかりますので、別のねらいを持つ園ではここまで時間をかけません。

自園の「いま、ここ」を知り、共有する**ワーク**は、「部屋」(=複数のクラスが共存する大きな空間の単位)ごとに分かれて行いました。職員のエンパワメントがねらいでしたので、時間をかけて視点を変えて、肯定的な意見を厚く引き出すことを心掛けました。

話し合いの様子や内容を観察して、特別に働きかけなくても課題発見ができると判断し、またSTEP3/問いづくりで改めて扱うつもりだったため、課題や困難(ピンク付箋紙)の話し合いは途中で切り上げました。

アイスブレイクと同じ理由で、**クロージング**も敢えて時間をかけて、全員で行いました。スタッフ一人ひとりのふりかえりは、園全体のふりかえりと同じくらい大切だと思います。



実施園の声

(23年目) 一番最初に行ったアイスブレイクでは、保育に直接関わるのではなく、普段なかなか聞けない先生達のいろいろな面を知ることが出来て楽しかったです。そのワンクッションがあったことで、気持ちがほぐれ話しやすい雰囲気になったと思います。

(1年目) 「夏休みに楽しみにしていること」発表は、皆さんの意外な一面も見れて、すごく面白く、また発表するのも楽しかったです。

(3年目) アイスブレイクをすることにより、勤務しているときには感じられなかった個人の考え方や、思いを知ることによりより親しみを感じ良い時間が過ごせました。今から何が始まるのかなあと思う気持ちが和らいだように思います。

(1年目) 私は新任なので、園内の人間ですが、園内の事や、先生方の事をあまり知らないという不思議な位置にいました。なので、この機会に沢山の先生と会話ができて、幼稚園の事やそれぞれの先生方の思いを知ることができて、とても面白かったですし、楽しかったです。

(1年目) 幼稚園の素敵なおところをあらためて考えることで、日常では当たり前と思っていたことへの感謝の気持ちでいっぱいになりました。また、自分の働いている幼稚園のことが好きだなと純粋に思うことができました。

(23年目) 自園の良さを考えたり、他の先生から見た幼稚園への思いを聞くことで、素敵な環境で働かせていただいていることを改めて感じ、みんなで更に良い同僚性や環境を作っていきたいと思いました。

(11年目) いま・この話し合いでは、今まで自分には見えなかった幼稚園の素敵なおところや、他の先生方の感性や感じているところなどが発見できて良かったです。また、共感できる意見もたくさんあって、嬉しかったです。

(17年目) リラックスムードの中、いつも顔は合わせてはいるけれども、なかなかゆっくりは話せてない先生達とも、たくさん話すことができ、それぞれの幼稚園に対しての思いを改めて知ることができ、とても有意義な時間を過ごせました。

(主幹教諭) メインCoから「みんなのための、〇〇幼稚園の先生のための公開保育」と職員全員に言っていたので、みんなで「何のためにするのか」ということがしっかり共有できたと思います。

イーセック

ポイント 4. ECEQ®-Coが、実施園の価値観や文化を知ること



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

ステップ

STEP2を通して、スタッフの参加する態度やふるまい、アイスブレイクやワーク、クロージングでの発話の内容や様子、スタッフ間のやりとりのあり方、それを見つめる園長や主幹教諭の様子など、様々な要素から、ECEQ®-Coは実施園の価値感や文化が、どのように語られているか、そしてどのように具現化されているかを見とります。STEP1や2を通して聴き取った自園の「いま、ここ」やECEQ®への期待と、ECEQ®-Coが触れた実施園の価値感や文化の実際とを考慮して、STEP3以降の進め方を検討していきます。

ステップ

STEP 3 問いづくり

ポイント

ステップ

1. STEP4/公開保育における「問い」について知ること

ステップ

2. STEP4/公開保育における「問い」を書き出し、選び、作ること

ECEQ®の手続き

ステップ

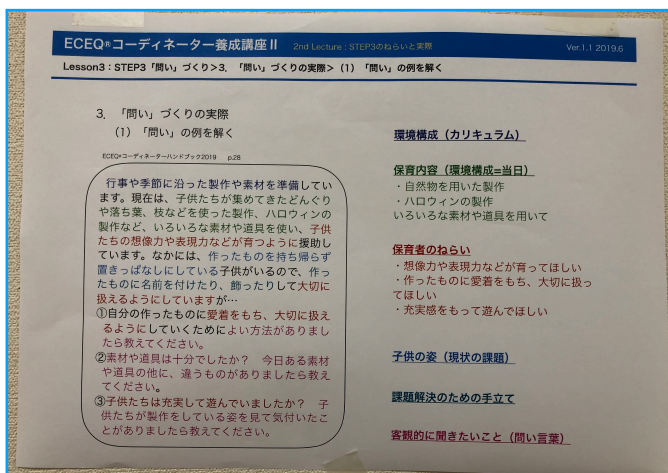
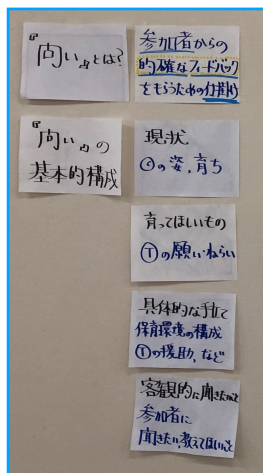
STEP3は大きく「事務的準備」と「問いづくり」の二つに分かれます。「事務的準備」は、参加者募集準備と当日資料の準備、参加者受け入れの準備の三つに分かれます。ここでは「問いづくり」を扱い、「事務的準備」については割愛いたします。

ステップ

ポイント 1. STEP4/公開保育における「問い」について知ること

ECEQ®の手続き

そもそも問いとは何か、問いはどのように構成されているか、問いがSTEP4/公開保育でどのような機能を果たすのか、などについて30分程度レクチャーを行いました。



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

ステップ

問いとは、STEP3/問いづくりまでに行った振り返りに基づき、STEP4/公開保育で外部参加者から観察に基づいたフィードバックを受けるための窓口です。自分たちにとって大切に、検討し、工夫して取り組んでいて、評価してもらうことができる内容を精選し、言語化するととても難しい作業であるため、実施園の園長と相談して訪問することになりました。

ステップ

ステップ

ポイント 2. STEP4/公開保育における「問い」を書き出し、選び、作ること

ECEQ®の手続き

自クラスの保育について、「試したいこと、挑戦したいこと、より良くしたいこと」および「気になること、知りたいこと、考えたいこと、解決したいこと」をそれぞれ個別に書き出してもらいました。

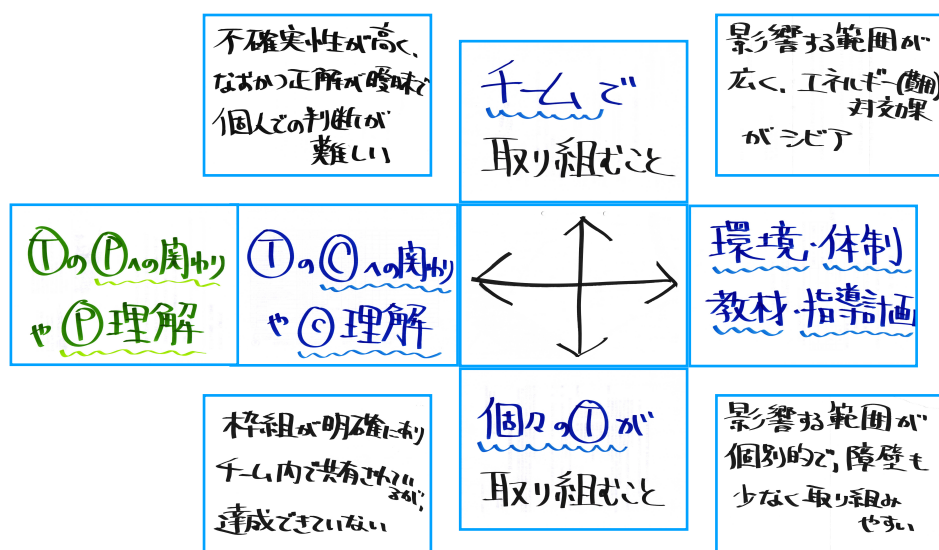
自クラスの
保育について

試したいこと
挑戦したいこと
より良くしたいこと

気になること
知りたいこと
考えたいこと
解決したいこと



続いて、書き出した内容を同じ「部屋」の同僚と共有した後、問いの分類を行いました。



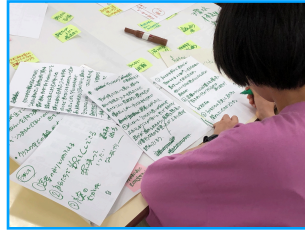
続いて、問いを選び、作文してもらいました。最後に、作った問いをグループ内で発表し、問いに対してフィードバックを同僚から受けました。

『問い』を
選ぶ

Co. の観点
・本当に知りたい？
・参加者に見せる？

同僚の観点
・現状合っている？
・背のびや背が伸びる？

・知りたいこと
見せることが
一致するの？



7/16以降、各部屋ごとに問いを定めていき、実施園スタッフとメインCoがメールでやりとりをして問いを推敲していき、問いを完成させました。



イーセック ECEQ®-Coの配慮

イーセック ステップ
ECEQ®-Coによっては、STEP3/問いづくりを実施園で行わずに、メールや電話のやりとりのみで対応する場合があります。それでも成立しますが、「問いづくり」はSTEP4/公開保育を実施する際の要点であり、かつ実施園が単独で実施するには難易度が高いと感じ、実施園の園長と相談して訪問することになりました。

問いの種を探すこと、探し出した問いの種を分類すること、分類した上でSTEP4/公開保育のときに参加者に尋ねる問いを選択すること、選択した問いの構成要素を整理して作文すること、作文した問いを同僚とCoに呼んでもらいフィードバックを受けること、を具体的に経験してもらい、自分たちで問いを立てて修正する基礎を身に付けてもらえればと研修を設計しました。



実施園の声

（園長）各STEPの中でも、特に問いを立てるSTEP3/問いづくりが一番難しく多くの時間を要しましたが、非常に重要であったと感じています。STEP3/問いづくりにCoのサポートが有るのと無いのでは、大きな差が生まれると感じます。

（主幹教諭）問いの作成は、全員が一番難しさを感じた点だと思います。考え方の流れを教えていただいたことで、整理しながら進めることができました。時間も一番かかりましたが、まとまった時間を確保し、集中して考えられたことが良かったです。

（主幹教諭）資料作りは以前参加した公開保育の資料などを参考にして最小限におさまるようにしました。大枠を考えることや必要な情報の取捨選択をするのが難しかったです。

（11年目）同じ現場で働く先生方と、日々なかなか話せない事や感じている事、思っていることをたくさん意見をだしながら話せたのは、良い時間になったと感じました。改めて、共通理解を得ながら保育に向きあう安心感が持てました。

（5年目）どういうところに焦点をあてていくかをとことん話し合った場面では、外部からいらっしゃったCo方にまとめることを手伝ってもらいました。自分たちのしたかったことを言語化できたのは、Coがいたからだと感じます。

（1年目）同じ部屋の先生と、普段は話さないことを話せたり、とても深い話し合いができたことで、保育後などの日常の場面でも、話しやすくなったことがよかったと思います。

（5年目）どういうところに焦点をあてていくかをとことん話し合った場面では、外部からいらっしゃったCo方にまとめることを手伝ってもらいました。自分たちのしたかったことを言語化できたのは、Coがいたからだと感じます。

（1年目）部屋の先生の率直な悩みを聞くことができ、また、私自身がモヤモヤしていたことも伝えられる機会となって、先輩後輩関係なく同じような悩みを抱えていたり、先輩も悩むことがあるんだと気づかされる時間でした。問いを絞ることは言葉のニュアンスだったり、それぞれの意見を文に入れ込んだりすることが本当に難しかったです。ただ、私はこのSTEP3で一番印象に残っているのは、どんな問いを作ったかというよりは、作る過程でどんな意見があつて、どんなおもいをそれぞれ抱えているのかを話し合う時間の方が強く残っています。すごく頭を回転させて、頭を突き合わせて考える時は、1年目の自分でも一緒に参加することができる嬉しさもありました。

（3年目）問いについては、今までの生活や遊びを振り返り今の現状を細かく見つめ直すことができました。また、子ども達一人ひとりの姿や成長を考えながらの問いでしたので頭の中が整理されどんな環境がいいかを改めて深く考え仲間と話し合えました。

問いの一部

【4, 5歳児】

- ・保育者の関わりが、子どもたちの主体的で夢中になれる遊びに繋がっているか
- ・子どもたちが遊びに主体的に関わるための工夫
- ・遊んでいる際の子ども同士の繋がりや関わり方
- ・片付け・道具の使い方を自主的に考える環境に必要なもの/こと
- ・自由遊びのなかで子ども達が遊びを継続するために必要なもの/こと
- ・一生懸命取り組んでいる子ども、やろうとするが遊びに流れてしまう子ども、全く気持ちを向けられていない子どもに対する関わり
- ・集団に気持ちが向きにくい子ども達の様子

【3歳児】

- ・クラスを超えた友達との関わりを広げる工夫やアドバイス
- ・「1クラス」と「チーム保育」のバランス
- ・子どもが製作遊びの幅を広げるのに適切な素材の種類の数
- ・3歳児が自由製作で楽しめる他の素材のアイディア

【2歳児】

- ・50人以上の子どもたちが安心して過ごせる環境か
- ・おもちゃが遊びやすい配置か
- ・それぞれの遊びでの子どもへの保育者の関わり方や、言葉がけ・各園での2歳児の遊び（おもちゃ・制作遊びなど）での工夫。

ステップ

STEP 4 公開保育

ポイント

1. 実施園が、STEP4/公開保育に期待する目的や目標を達成すること
2. 実施園と参加者が、「問い」を通して実施園の課題意識に添った対話を行うこと
3. 参加者が、STEP4/公開保育に期待する目的や目標を達成すること

ステップ

ポイント 1. 実施園が、STEP4/公開保育に期待する目的や目標を達成すること



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

ステップ

STEP1/事前訪問で語られた「職員間のやりとりの活性化」と「若手職員のエンパワメント」の2つの希望のうち、STEP4/公開保育で達成できるのは主に後者の「若手職員のエンパワメント」です。

イーセック

朝のオリエンテーションでは参加者に向けてECEQ®の趣旨と

ステップ

STEP4/公開保育に参加する心持を説明して、問いを念頭において観察と実施園のためのフィードバックを心掛けるように伝えました。→



←オリエンテーション後に行ったCoとお手伝いの方との打ち合わせでも、同様に「職員のエンパワメント」につながる支援（保育の妨げにならない観察を支援、積極的に付箋紙を記入して貼り問いへのフィードバックを促す等）を依頼しました。

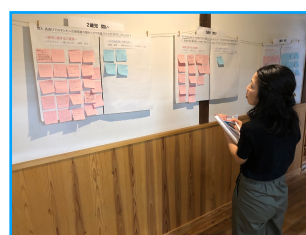
昼食後に実施園スタッフで行った分科会の打ち合わせでは、「参加者のためではなく、自分たちのための話し合いになるように、欲張って尋ねたいことを尋ね、話したいことを話し合えるようにしましょう」と伝えました。→



ポイント 2. 実施園と参加者が、「問い」を通して実施園の課題意識に添った対話を行うこと

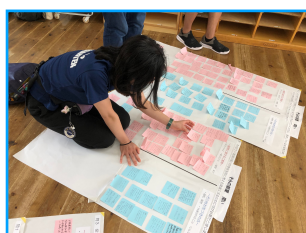
ECEQ®の手続き

朝のオリエンテーションでは、参加者に向けてECEQ®の趣旨とSTEP4/公開保育に参加する心持ちを説明して、問いを念頭においた観察を行い、実施園のためのフィードバックを付箋紙等を通して行うことをお願いしました。



昼食後の打ち合わせ時には、分科会の冒頭に改めて「実施園の問いや興味関心、疑問を議論の中心に置くこと」を、担当のCoから参加者に伝えてもらうように、指示しました。また、先述したように、実施園スタッフに向けても自分たちの課題意識に沿った対話を行う場であることは伝えました。そして、問いに対して書かれた付箋紙を読み込み、どういった話題を、どのような順番で話し合うかを相談しました。合計6つの分科会を開きました。

話し合いの場で行き先が曖昧になったときには、ECEQ®-Coに実施園の課題意識に引き戻してもらいました。



実施園の声

(5年目) 自分の聞きたいことを丁寧に司会の先生に聞き出してもらい、進めていってくださったことも自分たちのための研究保育であることを感じられて良かったです。

(2年目) 他園の先生方の意見を聞くというのは、私たちが当たり前だと思っていたことが実はそうではないということに気づいたり、まったく考えつかなかった新しい方法を知ったりすることができる、貴重な経験だと感じました。また、〇〇幼稚園のいいところもたくさん見つけて頂いて、自信にも繋がりました。

ステップ

ポイント 3. 参加者が、STEP4/公開保育 に期待する目的や目標を達成すること



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

これまで書いてきたように、^{ステップ}STEP4/公開保育は原則的に実施園のためであると定義し、そのように実施園スタッフと^{イーセック}ECEQ®-Co、参加者に伝え、そうあるように実行しています。そのため、実施園の納得や満足を最優先した際に、参加者の満足がいくらか損なわれることがあります。実施園の保育活動や保育環境、保育者の関わりなどについてもっと尋ねたかった、話し合いたかったという要望を受けるときもあります。

ただ、その参加者が実施園の立場に立ったとき、自分たちが考えて準備して調べた公開保育で、参加者の興味関心や疑問、課題意識を中心に観察が行われ、話し合いが進められたら、どういう気持ちになるかを想像してもらえると、満足はしなくても納得していただけることがほとんどです。自園が^{イーセック}ECEQ®を実施する側に立ったときに、^{イーセック}ECEQ®-Coと参加者の全員が自園のために観察し、フィードバックし、議論してくれることを考えれば、自分が参加者のときには多少不満があったとしても実施園のためにを最優先することは仕方ないと思ってもらえるように、一回ずつの^{イーセック}ECEQ®を丁寧に実施しています。

また、参加者は、他園の保育実践や保育環境、問い（取り組みや課題意識の結晶）に触れ、その問いに基づいた議論に参加し、場合によっては種々の書類や資料を閲覧できますので、それで十分に満足いただけることがほとんどではないかと思います。



実施園の声

（3年目） 保育をみて頂き意見や感じたことをお聞きすることができ細かな部分までしっかりと見て頂いたことに感激し嬉しい思いになりました。また、これからの励みにもなり、頑張って公開保育をしてよかったと思いました。

（5年目） 多くの先生方に見られながらの保育はとても緊張しましたが、その後の話し合いの場で私たちの保育を褒めていただく事の方が多くホッとしました。

（5年目） ご飯も食べられないくらい、とても緊張しました。しかし、日々の保育を見てもらい、そこからまずは否定でなく、肯定的に見てもらえることは自信につながりました。

（23年目） 予想以上の多数の参加者、そして雨という状況の中での保育に不安は大きかったです。ただ、子ども達が予想以上に普段通りだったので、保育者もあまり慌てることなく保育が出来ました。

（17年目） いかに日々の保育を、見に来てくださった方々に感じてもらえるのか、それぞれのクラスの先生が話し合いを何度も重ねて準備をし、当日を迎えました。たくさんのお客様に、緊張する子ども達や、笑顔で挨拶する子ども達、普段と変わらない姿を見せてくれる子ども達…いろいろな姿を見ることができました。当日は、子ども達より保育者の方が緊張してたかも…ですね。

ステップ

STEP 5 事後研修

ポイント

1. 園の現在地と目的地を確認し、実施園の保育に良い変革が起きること
2. チームについて知ったことを、共有すること
3. チームの一員として、自分がすべきことを整理すること
4. 自分とチームメイトとの関係性について気づくこと

ポイント 1. 園の現在地と目的地を確認し、実施園の保育に良い変革が起きること

ECEQ®の手続き

イーセック
ECEQ®の根本的な目的として、園の現在地と目的地を確認する（＝振り返りを行う）ことを通して、保育実践の向上や改善につながるがあります。イーセック
ECEQ®-Coが評価を押しつけるのではなく、STEP4/公開保育の参加者からのフィードバックを鵜呑みにするのではなく、振り返りをするなかで事実や実感に基づいて園の現在地と目的地を自分たちで確かめ、現在地から目的地へどのように向かうかを検討し、保育に良い変革が起きることを願ってコーディネートしています。

ポイント 2. チームについて知ったことを、共有すること

ECEQ®の手続き

イーセック ステップ
ECEQ®のSTEP4/公開保育までの過程で、実施園スタッフ一人ひとりが感じたことや気づいたこと、ネガティブに思ったこと、それらから学んだことを書き出し、チームで共有しました。

ECEQ® STEP4 までを通して、	私が感じたこと	私が 気付いたこと	私が ネガティブに 思ったこと	私がそこから 学んだことは
	なぜ、私は そう感じたか	なぜ、私は そう気付いたか	なぜ、私は ネガティブに 思ったか	

ポイント 3. チームの一員として、自分がすべきことを整理すること

ECEQ®の手続き

学んだことを踏まえて、今後チームの一員として、実施園スタッフ一人ひとりがすべきことを整理しました。その際に、自分がすべきことを実行していく上で、同僚に知っておいてもらいたいこと、また、同僚にしてもらいたいことと、それを依頼する上で自分が同僚について知りたいことも整理してもらい、チームで共有しました。

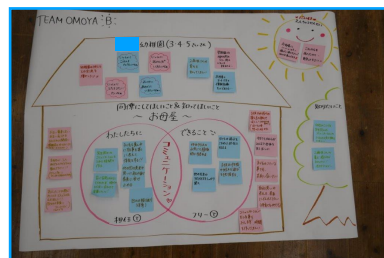
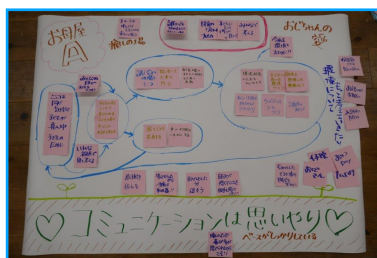
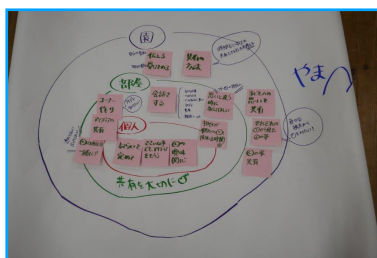
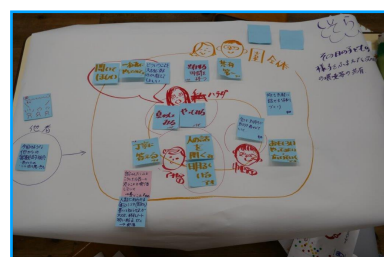
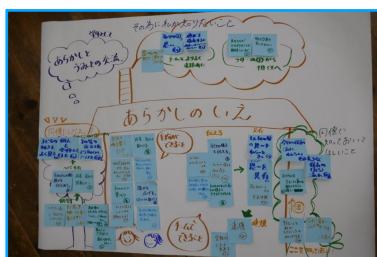
学んだことを
どう活かすか

私(達)に
できること

そのために同僚に
知っておいてほしいこと

同僚に
してほしいこと

そのために私が
知りたいこと



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

ステップ

STEP1/事前訪問でトップリーダーから伺ったことの一つは、年齢が若く保育経験年数の少ない担任保育者と保育経験年数の多いパート保育者とのやりとりが活性化してほしいということでした。STEP2-4をコーディネートする過程で実施園スタッフの様子を観察していると、担任との連携を向上させて保育により貢献したいと考えているパート保育者と、自分自身の未熟さや経験不足を気にして熟達を目指す担任保育者の姿が垣間見えました。学んだことをどう活かすかを考える際に、何も指示を出さなければ「私にできること」ばかりが出てくるかもしれないと考えたため、その対として「同僚にしてほしいこと」も考えて書き出してもらい、それらを補足するものとして「同僚に知っておいてほしいこと」と「私が知りたいこと」という項目を加えました。チームとして動くときには、自分だけでなく、同僚の働きも考慮する必要がありますので、そのようなことを考え、話し合う機会を作りました。



実施園の声

(19年目) 公開保育で出た疑問点などを話し合い、消化することができて良かったです。

(2年目) 公開保育を終えて、感じたことや学んだことを共有することで、今まで以上に相手の想いを汲み取ろうとしあえる雰囲気になったと思いました。

(1年目) 公開保育での学びをじっくりと振り返ることができて良かったです。

(5年目) 終わってからも、「もっとこう!」という思いが強い私に対して、みんながいい意味で「ここはもうとりあえずおいといたら～」と声をかけてくれたり、今までの「自分が頑張りたい!」が「みんなと頑張ってるんだ!」に変わる話し合いになりました。

(5年目) 振り返ってみて、どの先生方も〇〇幼稚園が大好きで子どもが大好きで保育に対して真剣に取り組まれている事を改めて感じる事が出来、皆さんと一緒に働く事が出来て嬉しく思いました。

(2年目) 事後研は、あまり意見が出なくて、思っていてよりも行き詰まりを感じたので、残念でした。事後研の流れを知っておくべきだったと思いました。

(1年目) 振り返りが、一番大切だったとおもいます。終わった後にどうしていくのかを具体化することの大切さが改めて感じました。

ポイント 4. 自分とチームメイトとの関係性について気づくこと

ECEQ®の手続き

最後のワークでは、「言葉の贈り物」というワークをしました。スタッフ全員がそれぞれ、自分以外の全同僚一人ずつに向けて、Coが用意した40の形容詞と連体詞のなかから一つを選び、それに言葉を添えて贈るというワークです。

言葉の贈り物			
楽しい	気持のある	本物の	素晴らしい
向上心のある	まっすぐな	活発的な	仲の良い
優しい	誠実な	優しい	穏やかな
正しい	勇敢な	生き生きとした	活発的な
純粋な	立派な	目標的な	いとしい
思慮深い	誇り高き	真実な	社会のため
美しい	快活な	真実な	真実な
幸せな	熱心な	正義の	熱心な
優しい	寛容な	あるがままの	すばらしい
熱心な	立派な	熱心な	輝いている



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

「職員間のやりとりの活性化」という目標に向けて、各^{ステップ}STEPで色々な取り組みをしてきました。その過程は、基本的には「自己開示」が中心で、「フィードバック」は自然に発生しているものの、意図的に強調して行ってはいませんでした。最後に、一人から全員に、全員から一人ずつに肯定的なフィードバックを行い、ECEQ®の終了後にもやりとりが活発に継続していく土台となることを願いました。



実施園の声

(主幹教諭) あの時にもらった言葉の贈り物が大切な宝物になりました。日頃言えないこともしっかりと伝えることができました。

(3年目) 言葉の贈り物は、日々お世話になっている先生方に感謝の思いで言葉を選びました。

(19年目) 強く残っているのは猿人類診断と言葉の贈り物です。普段思っても言葉に出していないことを伝える機会をいただきました。園長先生が全員に書いて下さったのが本当に嬉しかったです。もともと良かったチームワークですが、更によくするために課題や改善点も提案したりアドバイスしあうことの大切さを確認できました。指摘してもらえる関係を作るためにも自分の思いを伝えるのが大事だと思いました。

(1年目) ^{ステップ}アイスブレイクでは、STEP2の時より、他の先生との距離が縮まっているように感じ、とても嬉しかったです。

(23年目) アイスブレイクや「言葉の贈り物」など、今後自分の糧になるような言葉を同僚からいただくことが出来て本当に嬉しかった。

(1年目) ^{ステップ}STEP5はとても楽しい時間でした。先生という立場以前に、人としてどんな人なのかを改めてシェアしたり、言葉の贈り物をするによってお互い気づいたり気づかされたりしました。その時に送ってくださった言葉が今の自分を支えてもらっている部分もあるほど、これから先のことにつながる研修だったなと思います。



実施園の声

(園長) 自園の保育の質を高めることがECEQ®^{イーセック}の最大の目的ですが、同時にECEQ®^{イーセック}という手法を用いてチームビルディングをしている側面が非常に強いことが、実施してみてよく分かりました。^{ステップ}STEP1/事前訪問からの段階を経るたびに教職員のチームワークが深まり、各自の距離が近くなったことを実感出来て、園長は勿論ですが、多くの教職員が本当にECEQ®^{イーセック}に参加して良かったと思っています。このことがECEQ®^{イーセック}を終えた後に活かされて、チームとしての保育力がアップしたと思います。

(園長) 教職員との合意形成なく、園長のトップダウンでECEQ®^{イーセック}を実施してしまうと、成果は少なく、疲労感が残るかもしれません。取り組む前に教職員の理解を深めることも大切だと思います。

(主幹教諭) ECEQ®^{イーセック}を実施することが決まった時、漠然とした大きなプレッシャーがあったが、^{ステップ}STEP1/事前訪問でCoの方々が今感じていること、どうなってほしいかなど私達の思いを引き出してくださったことで、自分が公開保育をする意味や目標が明確になったと感じます。また、「自分たちのための公開保育」という言葉がきっかけとなり、全て前向きに取り組むことができました。

(主幹教諭) 職員数が多いため、今まで全員で「園のこと」を語る機会が少なかったので、^{ステップ}STEPごとの過程が全てとても有意義でした。園のことから個人のことにに関してまで、それぞれの考えや思いを「統一する」ことよりも、みんなの思いを「知る・共有する」ことに重きが置かれており、語り合う良さを感じました。

(主幹教諭) ^{ステップ}全STEP終了後、^{ワン チーム}One Teamになることができた充実感を感じ、職員が揃って話す機会を設けるようになりました。毎日の保育をチームでしている気持ちが今まで以上に強くなり、コミュニケーションのとりやすい環境になったと感じます。みんなで出来て本当に良かったです。やってよかった。その一言に尽きます。難しいこともたくさんありましたが、みんなと同じ目標に向かって話し合い、進めたことが何よりの成果だったと私は思います。

(副主幹教諭) 私を含め担任の7割以上の保育者が公開保育をしたことがなく、「公開保育をする」と初めて聞いたとき、外部からたくさんの保育者が見にこられるというプレッシャーと公開保育当日をとそれまでの日々をどのように過ごせばよいのか、先の見えない不安がすごく大きかったのが正直な気持ちです。

(副主幹教諭) しかし、Coが今の自分たちの位置はどこか、何に悩んでいて何を聞きたいかなど、^{ステップ}STEPごとに一つひとつ具体的に考える方法を整理し、教えてくださったことで、いつしか自分たちの保育を見つめ直す、すごく学びの深い時間となってゆきました。

(副主幹教諭) また、「公開保育＝きてくれる人のために」と思っていたのですが、「実施園がやってよかったと思えることが一番」という言葉を聞き、印象が大きく変わりました。自分たちらしさを出せるからこそ、STEPを重ねるごとに自分たちのやりたいこともたくさん生まれてきました。^{ステップ}ECEQ®^{イーセック}をきっかけに自分の保育はもちろん、様々な職員の素敵な部分や自園のすばらしさを再確認することができました。

(17年目) 今回、このような公開保育をすることができ、全員の先生がひとつになり、〇〇幼稚園についてみんなで考えることができ、意思の疎通や思いの共有もできました。そして、これからの子ども達にとって、大切にしていきたいことや、そのためには幼稚園として保育者として、どうすべきなのかを改めて考える機会になりました。そして… 〇〇幼稚園、最高!!! だなど実感。〇〇幼稚園でお仕事できることをとても幸せに思いました!!!

(19年目) パートではありますが、チームワークがないと成り立たない現場なので、普段忙しくてここまでお互いの思いや保育感を話す機会がないのでとても貴重でした。他園の経験のある先生方のお話を聞けるというのも本当にいい経験でした。

(3年目) 公開保育と聞くと身構えて大変というイメージですが、自園の良さや普段気づかなかったことに改めて感じたりかんがえたりする機会になったとおもいます。また、仲間とチームで保育している良さを皆さんに認めて頂いたことは大変嬉しくこれからもみんなで頑張っていこうと思いました。

(1年目) 笑ったり、悩んだり、発見したり、難しかったり、沢山のことがECEQ®^{イーセック}のプロセスの中でありましたが、どの研修もとても濃い時間でした。自分たちの保育のことを客観的に見て、自分の悩みも打ち明けて、先輩の今まで知らなかった部分も沢山見られて、すごくオープンに話せた時だったと感じます。経験に関係なく、1人の保育者としてお互い向き合えたことはとても嬉しかったです。先輩に助けられることがすごく多かったですが、その度に身が引き締まる思いになり、自分の意見をしっかり伝えるきっかけにもなりました。そして、受け身ばかりの自分でしたが、先輩を支えたいという思いもこの研修を通して強くなったように感じます。自分自身を内面からも成長させていただけた研修でした。

(5年目) 自分たちが今まで大切にしていた雰囲気作りが間違っていなかったことを改めて感じ、その中で育つ後輩の背中を感じられたのは嬉しかったです。そしてそのなかで色々な先生が一生懸命になっていることを目の当たりにして感じる中で、この幼稚園がわたしは大好きだなあと嬉しく思う場面が多かったです。これからも頑張っていきたい!という意欲にもつながりました。

(23年目) 行う前は、大変なことがやってくるとだけ感じていましたが、それぞれのSTEP^{ステップ}を踏むごとに、保育への前向きな気持ちや同僚性が強くなった気がします。大変だったが行ってよかったです。ただそう思えるのも、毎回ファシリテーターの先生が、各STEP^{ステップ}で自園の良さを改めて感じるきっかけ作りや雰囲気作りをしてくださったからだと思います。

(1年目) 一度立ち止まり、現状を見つめる時間を頂けたことが、とてもよかったなと思います。また、様々な先生と、普段の会話ではなかなか話せなかったことを、じっくりと話せたことで、公開保育前より話しやすくなりました。

(2年目) ECEQ®^{イーセック}を通して、“伝える”ことの大切さを実感しました。職員全員で集まって〇〇幼稚園のいいところや気になるところなどを話し合うことで、今まで気づけなかった相手の想いを知ることができました。それはやっぱり声に出して伝え合ったからこそできたことであるし、自分も感じていることをしっかり伝えていかなければならないと思いました。^{イーセック}ECEQ®は職員同士の距離が近くなり、絆が深まる貴重な時間だったと感じています。そしてこの、伝え合って認め合える関係こそがよりよい保育に繋がるのだと思います。

事例2 B幼稚園 (2019年度実施、メインECEQ®-Co 杉本圭隆さん)

5 STEP 概要

	STEP1/事前訪問	STEP2/事前研修
誰が参加したか	〔実施園〕 園長と副園長、教頭、主幹教諭 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人	〔実施園〕 園長と副園長、教頭、主幹教諭、保育者13人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 1人、無資格お手伝い 1人
いつしたか	2019年 5月 22日 10:00-12:00	2019年 8月 3日 9:00-12:00
どこでしたか	実施園	実施園 保育室
ねらい	1. ECEQ®-Co がトップリーダー(たち)の信頼を得ること 2. ECEQ® について、トップリーダー(たち)の理解を得ること 3. ECEQ® の実施に際して、トップリーダー(たち)の期待を聴くこと	1. チームを意識すること。 2. このECEQ®をきっかけに、自分たちで課題を解決していくという意識を持つこと。 3. そのためにまずECEQ®を信用してもらうこと。
なにをどのようにしたか	1. 自己紹介 2. ECEQ® の趣旨と手続きの説明 3. 実施園の現状と ECEQ® への期待の聴き取り 4. STEP2 以降の相談、準備	1. アイスブレイク「エア縄跳び」 2. ECEQ® の説明 3. アイスブレイク「類人猿診断」 4. ワーク「チームから見た私のいいところ」「私から見たチームのいいところ」 5. ワーク「私、私たちの困っていること、悩んでいること、自信のないこと」 6. クロージング
	STEP3/問いづくりと準備	STEP4/公開保育
誰が参加したか	〔実施園〕 園長と副園長、教頭、主幹教諭、保育者13人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 1人、無資格お手伝い 1人	〔実施園〕 全スタッフ 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 1人、無資格お手伝い 2人 〔外部参加者〕 約30人
いつしたか	2019年 12月 26日 17:00-19:00	2020年 1月 15日 8:30-16:30
どこでしたか	実施園 ホール	実施園 保育室/ホール
ねらい	1. STEP4/公開保育における「問い」について知ること 2. STEP4/公開保育における「問い」を書き出し、選び、作ること	1. 実施園が、STEP4/公開保育に期待する目的や目標を達成すること 2. 実施園と参加者が、「問い」を通して実施園の課題意識に添った対話を行うこと 3. 参加者が、STEP4/公開保育 に期待する目的や目標を達成すること
なにをどのようにしたか	1. アイスブレイク「私、実は○○なんです」 2. レクチャー「『問いづくり』の3つのステップ」 3. ワーク「『聞きたいこと』を書き出してみる」 4. ワーク「『聞きたいこと』を仕分けしよう！」 5. ワーク「おだんごを考えてみよう」	1. オリエンテーション 2. 保育の観察→「問い」へのフィードバックを集める 3. 昼食→分科会打ち合わせ 4. 分科会 5. 全体会
	STEP5/事後研修	
誰が参加したか	〔実施園〕 園長と副園長、教頭、主幹教諭、保育者13人 〔ECEQ®-Co〕 メインCo1人、有資格サブCo 1人、無資格お手伝い 2人	
いつしたか	2020年 1月 24日 17:00-19:00	
どこでしたか	実施園 ホール	
ねらい	1. 園の現在地と目的地を確認し、実施園の保育に良い変革が起きること 2. チームについて知ったことを、共有すること 3. チームの一員として、自分がすべきことを整理すること	
なにをどのようにしたか	1. アイスブレイク「動物なりきり仲間さがし」 2. レクチャー「STEP5の説明」 3. ワーク「KPT法」 4. クロージング (全員)	

ステップ

STEP 1 事前訪問



実施園の声

いまは一斉で、大人主導の保育が中心。こどもの「したい」を引き出す保育をもっともってもらえるといいなと考えている。ただ、全て自由遊びにしてほしい訳ではなく、これまでの良さも残しつつ、遊びの質を高めたい。

イーセック

ECEQ®の実施を通して、保育者には課題をもって保育に取り組み、保育を深めていってほしい。保育のバリエーションの幅を今よりも広げられるように、他園の保育者に保育を見てもらい、「こんなやり方もあるよ」と教えてもらったり、いまの保育の良さについて褒めてもらい、保育者に自信をつけてもらいたい。

ECEQ Step1
2019/5/22

ふじさん
S26 南園
S56 学①
h27 音楽=こも園 0~2 18歳以下

園長 (3代目)

土地	下町、気さく	各1クラス	44⑤	30	(10)	1
① 幼稚園	① 幼稚園	幼稚園	幼稚園	30	(15)	1
② 幼稚園	幼稚園	幼稚園	幼稚園	30	(12)	2 (0歳2人)
③ 幼稚園	幼稚園	幼稚園	幼稚園	12		2
④ 幼稚園	幼稚園	幼稚園	幼稚園	12		2
⑤ 幼稚園	幼稚園	幼稚園	幼稚園	6		3 (1人+2)

園長の思い

5月

一斉、木曜 → こどもの「したい」を引出す 保育に

全部自由遊び
にはしたくない
こまめに様子を見つ

本来的な質
を高めたい
フリータイム
を設けたい

ECEQに
取り組むこと

+ ①に課題をもち
保育に活かすこと
→ 深めたい

保育の幅が広い①
こんなやり方もあるよ。
ほめてほしい。



実施園の声

学校法人の方針として、園の公開性を高めることと保育の可視化を進めようとし始めた時期で、ECEQ®の説明を聞いて、ECEQ®の実施が法人の取り組みと合致していると感じた。

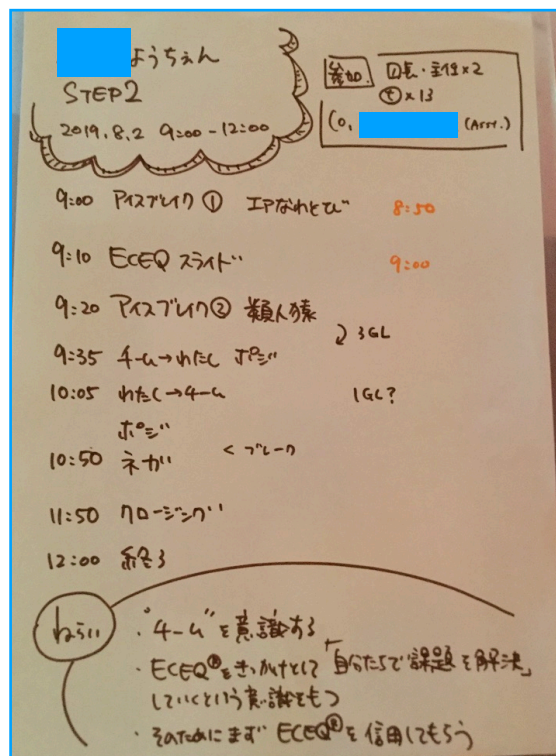
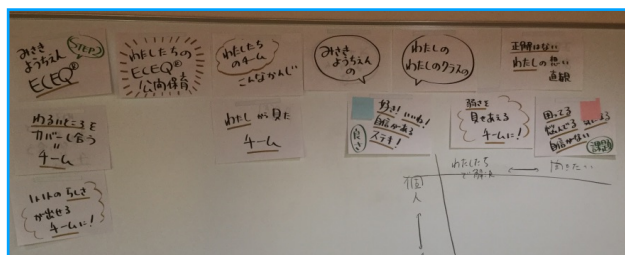
イーセック

イーセック

ステップ

STEP 2 事前研修

ECEQ®の様子



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

まずはECEQ®がどんなものか、ECEQ®コーディネーターとはどんな存在かを知ってもらい、安心してSTEP2-5に取り組めるような雰囲気づくりを心がけた。また、“わたしたちのECEQ®公開保育”とテーマを掲げ、自分たちを多様性のあるチームとして捉えること、および、自分たちで良さや課題を発見し、向上していくことを意識として持つことをねらいとして研修を組み立てた。



実施園の声

（5歳児担任）普段関わりが少ない幼児クラスと乳児クラスの先生が交流できいろいろな話を聞けたのがよかった。

ステップ

STEP 3 問いづくり

ECEQ®の手続き

問いづくりの3つのステップ

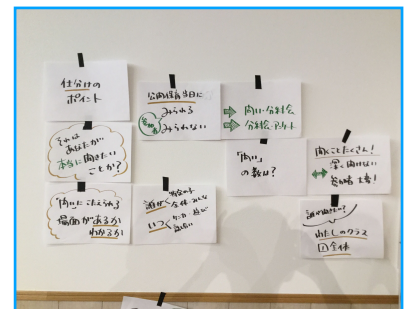
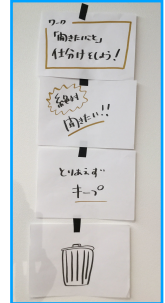
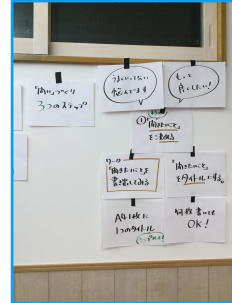
1. 「聞きたいこと」を決める。

「聞きたいこと」にタイトルをつける。

A4白紙1枚に1つのタイトル。何枚書いてもOK!

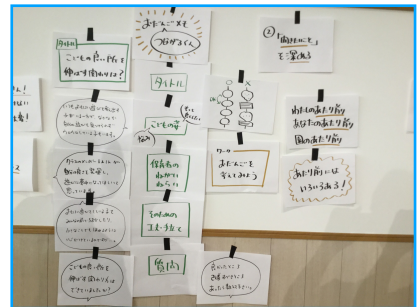
「聞きたいこと」を仕分ける。

「絶対聞きたいこと」「保留」「不要」の3つに分類。



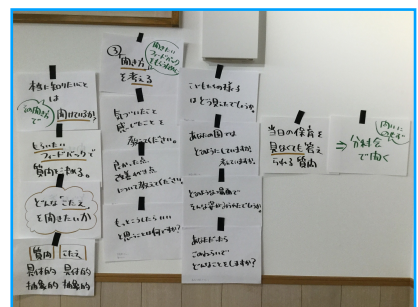
2. 「聞きたいこと」を深める。

おだんごメモ「つながるくん」。問いの「タイトル」「子どもの姿」「保育者のねがいやねらい」「それを実現するためにしている工夫や手立て」「質問」のそれぞれを書き出し、それらが串にさしてつながっているかを確認する。



3. 「聞き方」を考える。

受け取りたいフィードバックに応じた尋ね方を検討する。





イーセック

ECEQ®-Coの配慮

保育者が聞きたいことを聞けるようにするために「問い」があることを、「問い」の仕組みについて説明する中で伝わるように心がけた。また、保育者が普段、無意識的に感じている課題を意識化し、聞きたかったことが何だったのかを振り返り、整理していくことができるように、極力シンプルでわかりやすい活動になるように工夫した。最後に、参加者にとって見やすく伝わりやすい「問い」とはどんなものかを知ること、どのようなフィードバックが欲しくて、そのためにどのような聞き方をすると良いのかを考えてもらうように促した。

ステップ STEP 4 公開保育

ECEQ®の様子



←朝一の全体
オリエンテーション



0-2歳児分科会の
↓話題と扱う順番

1. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	2. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	3. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	4. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	5. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	6. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	7. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	8. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	9. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	10. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	11. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	12. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	13. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	14. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	15. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	16. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	17. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	18. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	19. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」	20. 朝の時間 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」 「朝の時間」
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



←昼食時に
実施園園長と
コーディネーターで
打ち合わせ

実施園スタッフと
↓打ち合わせ



←全体会で
各分科会の報告を
している場面



イーセック ECEQ®-Coの配慮

実施園が自らのために公開する“わたしたちのためのイーセック ECEQ®公開保育”であることを、STEP4/公開保育参加者全員が意識し、共有できるように、参加者には朝のオリエンテーションで説明し、実施園の保育者には分科会前に再度確認した。メインである私と3人のサブコーディネーターがそれぞれ分科会を担当したが、経験に差があったので、どのようなねらいをもとに、どのような手順で進めていくのか、気をつけることは何かを極力丁寧に説明するようにした。



実施園の声

(5歳担任) ^{ステップ}STEP4/公開保育が近づくと行事もあったりとだんだん焦りも出てきて不安な気持ちが強くなった。^{ステップ}STEP4/公開保育で色々な他園の先生の話を知れたので最終的にはよかった。

(4歳担任) ^{ステップ}STEP4/公開保育は、通常の参観よりちょっと上ぐらいのイメージでのぞみ、私も子どもたちも普段の姿でいつもの通りの保育をできた。分科会で、立てた問いに対して思い描いていたフィードバックは得られなかったが自分の保育を見つめ直す良い機会になった。

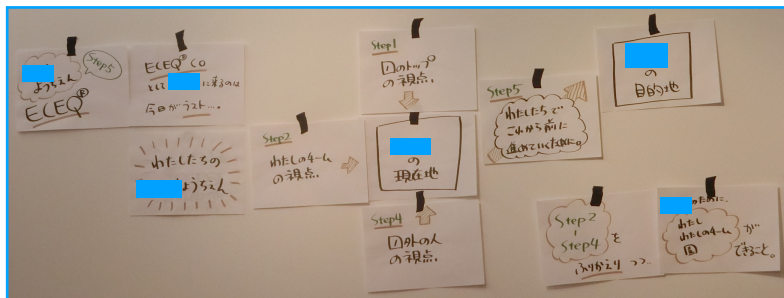
(2歳担任) 始まる前は緊張してたが子どもが普段通りだったので緊張がほぐれて普段通りの保育を進めることができた

(1歳担任) 参加の先生からいい付箋をもらえたこと、褒めてもらえたことで自信につながった。

ステップ

STEP 5 事後研修

ECEQ®の手続き



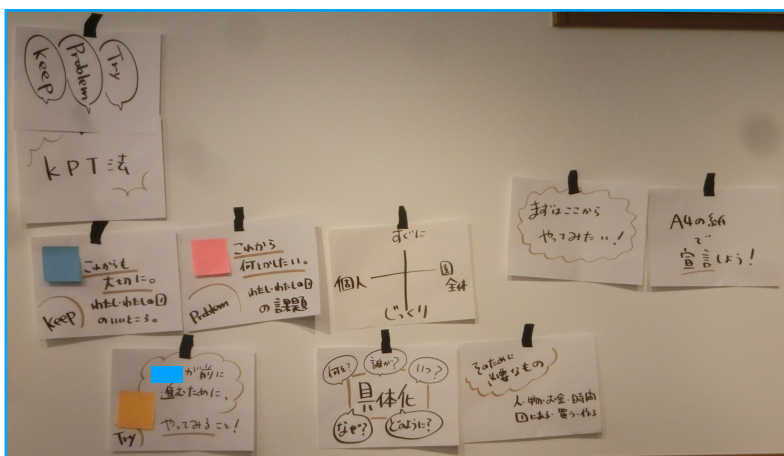
KPT法で

Keep(これから大切にしたいこと)

Problem(これから何とかしたいこと)

Try(前に進むためにやってみようこと)

を整理し、まず一番はじめに
やってみようと思うことを
同僚の前で宣言しました。→



イーセック

ECEQ®-Coの配慮

今後はコーディネーターがいなくても保育を向上させていくことができるように、自分たちで良さや課題をふりかえり、それを実践につなげるための研修を組み立てた。特に、自分たちで気付いて、自分たちで解決していくという姿勢が大事だと思われるため、コーディネーターとしては出てきた意見の交通整理に徹すること、また、今後取り組んでいきたいことを具体化する手伝いをするを心がけた。

ステップ

B幼稚園では、STEP4/公開保育の際に 2, 3号認定児を含む全園児の保護者に午前中保育で降園してもらい協力を得るために、事前にイーセック ECEQ®について説明していました。また、STEP4/公開保育の際にはプロにビデオ撮影を依頼して、保育観察から分科会、全体会までの様子を記録して編集し、DVDにコピーして全保護者に配付されました。そのように、イーセック ECEQ®を通して行った振り返りについて十分に周知した上で、自己評価の結果を評価する学校関係者評価を行われました。

イーセック

このように、イーセック ECEQ®の実施を学校関係者評価の実施につなげることが可能です。



杉本圭隆さん ・ 2014年度 ECEQ® コーディネーター養成講座受講
・ 2017年度 (2017年12月-2018年2月) ECEQ® 実施

ECEQ®コーディネーターとしての成長

イーセック

ECEQ®コーディネーター養成講座

2014年度に公開保育コーディネーター養成講座(当時)を受講して、ECEQ®コーディネーターの資格を取得しました。このときは、手法を学んで「まずは、この手法を使ってみればいいんだな」という感じでした。

サブコーディネーターの経験

イーセック

ステップ

イーセック

ECEQ®のSTEP4/公開保育やECEQ®に類似した仕掛けの公開保育でのコーディネーターとして活動するなかで、当初は分科会を進行させることに精一杯で、沈黙を作らないようにとか、テクニックのことばかり気になっていて、頭が真っ白になって議論の内容は入ってこなかった気がします。

特に印象に残っているのが、2017年11月にせんりひじり幼稚園で実施された、ECEQ®コーディネーターのフォローアップ研修を兼ねたECEQ®のサブコーディネーターをしたときです。実施園のスタッフが自分よりもファシリテーションが上手だったり、参加者が多く、しかも各園の園長がたくさんいらっしゃったりして、頭が真っ白になって、分科会では地獄を味わいました。笑 阿久根めぐみこども園(鹿児島県)の興水基先生が同じ分科会でグラフィックファシリテーションをしてくださったのですが、書いてくださった内容を見る余裕もありませんでした。ただ、振り返ってみると、このECEQ®が転機でもあって、「自分でなんとかしよう」とした最後の機会でもありました。

イーセック

自園でのECEQ®実施

2017年度(2017年12月-2018年2月)に自園でECEQ®を実施したときに、たくさんの学びがありました。一つは、それまでは分科会の司会やファシリテーションをすることにしか気が向いていなかったのに対して、全体の流れをみることをメイ

イーセック

ECEQ® コーディネーター養成講座受講

イーセック

ECEQ® 実施

ンコーディネーターの秦賢志さん(はまようちえん・兵庫県)から学びました。また、他の人がコーディネーターとして話し合い等に入る様子を見ることができたことも大きな経験でした。例えば、それまで自分は、実施園スタッフやSTEP4/公開保育の参加者の意見を拾って、話筋道をつけたり、話をまとめたり、答えまで導いていくことを「自分でなんとかしよう」と四苦八苦しつつ、なんともなっていないところがありました。ところが、コーディネーターの平林祥さん(ひかり幼稚園・大阪府)は、話し合いの内容を整理して書き出したり、よく分からない点について質問をしたりしているだけであるにもかかわらず、その分科会はそれで話が広がったり深まったりしていました。人によって色々なやり方があって、それぞれに話し合いが進んでいる様子を見たことで、一つのやり方に固執しなくてもよいし、自分にあったやり方で進めていけばいいのだと納得できました。

ファシリテーションに関しては、話し合いの流れをホワイトボードなどに書き出すことで、自分の頭の中でも話の流れを整理することができることが分かりました。そこで、自分が司会をしながら他の人に板書をしてもらうという分担しての進めるのではなく、自分が司会をしながら板書もする方法が自分の特性とより合致することを発見して、ファシリテーターとしての自分のスタイルを確立することができたように思います。

メインコーディネーターの経験

その後、2018年度に1度、2019年度に3度、ECEQ®のメインコーディネーターをする経験をしました。はじめは、一つのSTEPの準備をして実施していくのに精一杯で、いきあたりばったりだったなど、いま振り返って思います。そう感じたのは、報告書を作成したときです。STEPの一つひと

つが繋がっていなくて、きれいに筋立てて報告書を書くことができませんでした。例えば、秦さんが書いた報告書は要点を掴んで端的で、それを読むとSTEP1と2の重要性が分かりました。今は、STEP1から全体の流れを作る材料を集めて、要点を掴んで進めていきたいと思っています。

イーセック

ECEQ®コーディネーター・フォローアップ研修

イーセック

また、2019年度(2020年2月)に受講したECEQ®コーディネーターのフォローアップ研修での岡健先生(大妻女子大学)の講義はとても参考になりました。もしかしたら、ECEQ®コーディネーター養成講座でも同じ話をされていたかもしれないのですが、そのときはまだ自分にECEQ®コーディネーターとしての経験がなかったので理解できなかったのかもしれませんが。気づいたことの一つは、自分が手法に囚われていたということです。たとえば、このSTEPではこの手法を使う、とその場限りで考えるのではなく、実施園のスタッフが問いたいことは何なのかを的確に捉え、そこに(実施園のスタッフが)気づき、向き合えるために適切な手法を一つひとつのSTEPで選択していきたいと思いました。これは、それまでも見ていたし、聞いていたことですが、フォローアップ研修で岡先生の話聞いて腑に落ちました。

田の字ワーク

否定はない。
自分ができているかはともかく。
お前が言うな！はなし。

思ったことを簡潔に。
楽しく。
色んな意見を。正解はない。

ポストイットに1人3〜5枚記入(5分)
書きだしたものを順番に紹介(15分)

・むつみ幼稚園の良い所・強み・好きな所・誇れる所

・むつみ幼稚園の課題・まだできていない・取り組めていない課題

・課題を解決できていない原因は？
課題と感じていることに取り組めていない原因はなにか？

・こんなむつみ幼稚園だったらもっといい！(目標・夢)

全体会 全体で発表

“どうのこと？”
“教えて？”
“例えば？”“他には？”

かざなって出てくること
矛盾=こたわっていること

質問をつくっていく

はじめての田の字法

ECEQ®コーディネーターとしての経験を 自園に還元する

イーセック

自園での園内研修：ECEQ®コーディネーター以前

2013年頃から自園で園内研修はしていました。ぼくが大事だと思うことやスタッフに伝えたいことをWordに書き出して、それを伝えるという形で進めていました(下図)。伝えようとしていた内容はスタッフに言葉としては伝わっていたように思いますが、一週間に一回ほぼ全員でミーティングをしていた時期もあり、みんな嫌そうにしながらぼくの話聴いていて(汗)、実際の保育はあまり変わらなかったのかなと思います。

その当時は、自園のスタッフは「それまでの保育の進め方」を頑なに踏襲している部分があって、保育を変えるときはスタッフから声が挙がって変えていくのではなく、園長であるぼくが言って変えていくという側面がありました。

・おおきな おおきな おいも
こども 表現者 自分たちの考え グループでつくっている
先生 こーんな おおきな おいも どうやって ほりだすの？
いっぱい あそんで それから どうするの？
こどもたちはなぜ自分で考え、行動できたのか
環境が整っている(先生の役目)
使っている・やっていることを知っている
自由な時間が有る

・今のむつみでこんなことができますか？(むつみとの違い)
先生の役割・時間・環境・

先生の役割
幼稚園 教える(未来ある子ども)
保育園 まもる(かけがえのない子ども)

子どもたちはまず先生を見る
今それをしていいのか 指示を待つ
今のむつみの子は指示に従うことにはたけている。
(素直な子)
空気を読む
上から目線
楽しみ方を大人が強要する
大人に合わせる子ども
大人が求める子ども像 子どもが演じる

子どもたちは鏡
・先生が注意ばかりする 子どももそうなる 安心して注意される子になる
・先生が大きな声を出す 子どもも大きな声を出す
・先生が殺気立つ 子どもも殺気立つ
・先生が表現をする 子どもも表現をする

旧ミーティング資料

イーセック

ECEQ®コーディネーター養成講座

イーセック

ECEQ®コーディネーター養成講座を受講して、面白そうだなと思ったので、すぐに田の字法を使って自園で園内研修をやってみました(左図)。ただ、スタッフが肯定的でないことも含めて色々な

ことを書いていて、あまり思った通りにはいきませんでした。スタッフの思いを全員で共有できたと言う意味で、転機にはなりました。

イーセック 自園でのECEQ®実施時の学び

自園のECEQ®を実施したときに、メインコーディネーターの秦さんが広い視野からフィードバックをくださったことが、とても大きな助けになったと感じています。大きな枠を固めるのがぼくの役割で、その枠のなかでの細々としたことについてはスタッフと話し合いながら考えて、判断して、合意して、実行していくように現在はなっています。たとえば、園のコンセプトや園として大切にしたいことについては、ぼくが園長として園でみんなに大切にしてほしいことなので、ぼくが考えて決めました。ただ、それが保育のなかで実際にどう具現化されるのかという部分については、スタッフと日々話し合いながら、みんなで考えて、まとめて、決めていっています（下図）。

その過程で、自分自身がもっていたリーダー像が変わったようには思いませんが、「リーダーはこういうものだ」と漠然と思っていたものが言語化されたというか、明確になったように思います。それで、今までと同じであったとしても、自信をもって今のあり方でいられるようになりました。

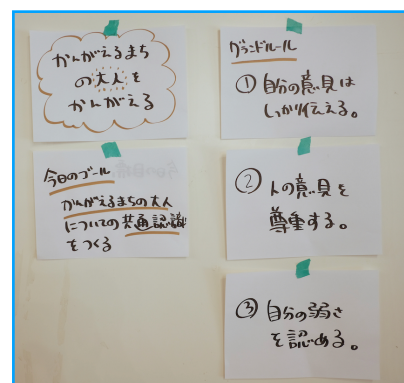
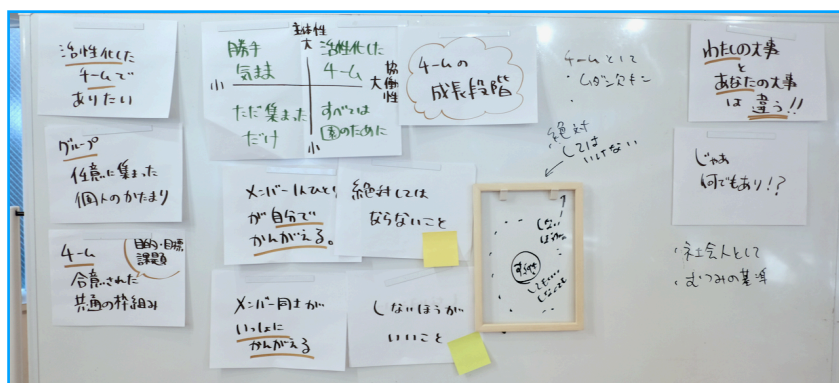
イーセック
自園での園内研修：ECEQ®コーディネーター以後
2019年3月頃から、チームビルディングを意識して取り組むようになって、園内研が変わっていききました。これは、ぼく自身がECEQ®コーディネーター等の経験を通してファシリテーションの技術がついてきたことと、根本的にスタッフみんなで

考えてまとめていくというプロセスについて以前よりも柔軟に考えられるようになっていったことなどがあると思います。はじめのうちは、付箋紙を使って意見を出すようにしていました。ただ、それだけだと意見はたくさん出るけれど、集まった意見が散って消えていく感じがして、もう少しまとめてから終わる必要があるのかなと思いました。そこで、最近はみんなから出てきた意見をぼくがホワイトボードに板書して、要点をまとめて書き出していくというスタイルで進めています。また、いつの間にか付箋紙を使わなくても、1年目の保育者でも自然と気軽に意見を言えるようになってきました。そういう空気というか雰囲気、自園のスタッフの間でできてきたようです。

保育者集団の変化

表面上うまくいかせるために他人の意見に合わせて同意するよりも、お互いに自分の意見をぶつけ合いながら、チームとしての合意をはかっていくという意識が少しずつ芽生えていくなかで、当初は違う意見をうまく扱えずに衝突したり困惑したりする「混乱期」を迎えました。その度にぼくが園として大事にしている枠組みを示しながら、その中で意見を出し合って、みんなで考えていくことを積み重ねていきました。いまでは「混乱期」を乗り越えて、自然に自分たちで声を出して、智慧を出し合って、解決に向けて力を合わせて取り組んでいけるチームになりました。

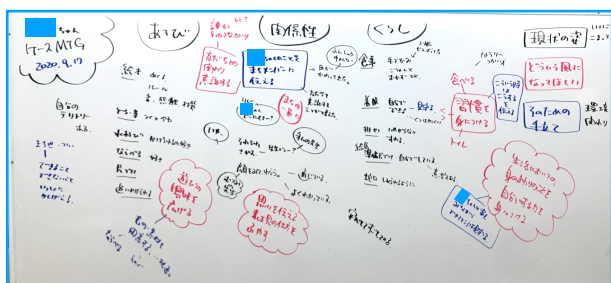
以前は、「それまでの保育の進め方」を頑^{かたく}なに踏襲している部分があって、保育を変えるときは、スタッフから声があがって変わっていくのではなく、園長であるぼくが言い出して変えていく、とい



「かかんがえるまじ」の大人をかかんがえるミーティング

う感じでした。いまは「自分たちで保育を作る。実践の流れを変えていく」という意識がみんなのなかに浸透していて、保育者が当事者として自分たちで保育をより良い方向に変えていくようになりました。なので、ぼくの知らないうちに課題を発見して、どうそれを解決するかを考えて、考えたことをみんなで実行して解決していく、ということが起きています。その過程で、うちのスタッフのなかに、初めて「ミドルリーダー」が生まれてきました。

なので、今ぼくがしているのは、たとえば特別な配慮を必要とする子どもをより良く理解するためのケース会議でファシリテーションをしたり、振り返りや課題解決の園内研修で板書をしたり、そういったことをしています。ファシリテーター役がいまぼくしかいないので、保育ファシリテーター養成講座（（一社）大阪府私立幼稚園連盟が主催し、秦賢志さんを講師に迎えて4時間×5コマで実施するワークショップ）をスタッフは受講しています。ECEQ®コーディネーター養成講座については、保育経験年数など機がまだ熟していませんが、いずれ受講してほしいと思っています。



ケース会議

保育者や子どもの変化

これは、ぼくが「ああしろ、こうしろ」と言ったというよりは、保育者チームで話し合うときに、ぼくが板書をしたり、質問をしたり、話を整理したりしている姿を見て、自然と保育者がやるようになったという感じです。また、そういった姿は、保育者間での話し合いだけではなくて、保育者が子どもたちと対話をするときにも自然と現れますし、そうした保育者の姿を見て、子ども同士が話し合うなかでも自然とそういった姿が出てきています。

学校評価への還元

イーセック

ECEQ®コーディネーターとして学んできたことを自園に還元していくなかで、スタッフ同士が自然と意見を言える雰囲気が醸成され、自分たちで保育を作る、実践の流れを変えていくという意識が浸透してきました。気になることを共有し課題を見出し、話し合い、みんなで解決していくという、ECEQ®のSTEP3/問いづくりやSTEP5/事後研修のようなことが自然に起きています。

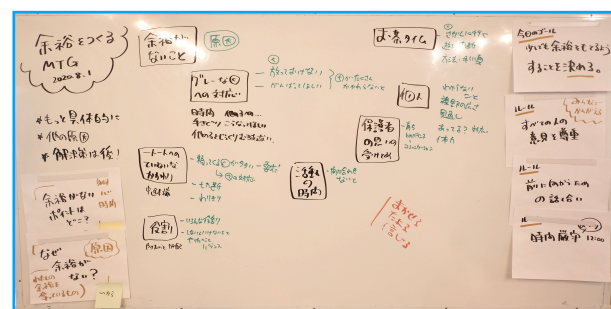
イーセック

ECEQ®の実施は、各園が自らの教育活動その他の学校運営について、目指すべき目標を設定し、園として組織的・断続的に改善を図る学校評価にもつながっていると感じます。ECEQ®では、自園の良さや課題、取組に対して、ECEQ®コーディネーターや他園のスタッフなどから意見をもらい、自分たちで客観的に振り返り、評価することができます。こうしたことは、自己評価の質を高めたり、評価をすること自体に自信が持てるようになるのではないかと思います。

また、公開保育に保護者や地域の方にも参加してもらおうことで、自園の課題や取組を知ってもらう機会にもなりました。学校関係者評価は、自己評価について学校関係者に評価をしてもらうことになりますが、評価者としての資質が必要です。ECEQ®に参加してもらうことで、幼稚園教育や自園のことを知ってもらえるので、学校関係者評価の実効性も高まるのではないかと思います。

イーセック

自園でのECEQ®の実施やECEQ®コーディネーターとしての活動は難しいこともありますが、自園の保育やスタッフの風通しのよさにつながったり、質の高い学校評価にもつながっていると感じています。「やって良かったECEQ®」ですし、「やって良かったECEQ®コーディネーター」ですね。振り返ってみると。



余裕をつくるミーティング



岡部祐輝さん ・ 2018年度 イーセック ECEQ® コーディネーター養成講座受講
・ 2019年度 (2019年7-9月) イーセック ECEQ® 実施

イーセック

ECEQ®コーディネーターとしての学びを

自園に還元できる可能性について

私は、イーセック ECEQ®コーディネーター養成講座の受講と
同時に、様々な園でのイーセック ECEQ®の全ステップSTEPでサブとして入らせていただき、各STEPにおける実践の様子
の観察や展開例、そして実施園とともに歩みを
進めていくための心持ちなどに触れ、自園に還元
できる学びを多く得たと感じています。

対話を促進するグループワークの事例を学ぶ

第一に、自園の園内研修における、対話の促進を
図るための様々なグループワークの事例を学ぶこ
とができました。自園では、以前まではいわゆる
講義型の知識を伝達する園内研修、もしくは指示
された内容に対して付箋紙に意見を書くといっ
た、パターン化された園内研修を行ってしまし
た。そこでは、参加者が「これで合っているか
な？」と既に存在する（と仮定された）正解を求
めようとする発言が多くありました。

イーセック ECEQ®コーディネーター養成講座等では、園内
研修の事例や実際のワークの様子を見てその手順
や手続きを学び活用するだけでなく、研修の参加
者のニーズや願い、イーセック ECEQ®でいうところの「現在
地」と「目的地」を意識して、「線」で捉えた園
内研修の組み立てを考える基礎を培うことができ
たと感じています。この学びを活かして、自園の園
内研修でもただ付箋紙を使うだけではなく、関連
する付箋紙を集めたり繋げたりしながら個人の思
考プロセスを整理するとともに、討議するグループ
（チーム）に共通することと相違していることを分
類したり、記述した内容に基づいて分析的な視点
で議論が生まれたりするなどしました。結果とし
て、以前に比べて発言量が増えただけではなく、

様々な視点から意見が生まれ、結果として対話が
促進されるようになりました。

保育者の成果を認めやすくなる

第二に、保育者の「成果（イイね!）」が、保育
者間で挙がりやすくなりました。

自園では、以前からお互いの保育を見合う保育
観察のような取り組みをしていましたが、事後の
フィードバックの会議は「反省会」と位置づけら
れ、いわゆる「課題」をどう改善していくかとい
う視点が討議の中心でした。また、保育者がそれ
ぞれの保育観や保育に対する理想像、評価軸を
持っているため、各自の「ものさし」で評価し判
断することが起こりやすい状況でした。

そんななか、自園のイーセック ECEQ®のステップSTEP2/事前研修
で「自分と自園のいいところを集める」という
ワークを行っていただいたとき、同僚の保育者か
ら見た自分のいいところが、目の前の紙にどんど
んと貼られていく様子を、皆うれしそうに眺めて
いました。その後、ある保育者が「私は課題だ
と思っていたことを、他の先生から褒めていただ
いたことで、成果としての視点で捉えていいんだ、
ということに気づきました」と話してくれました。

これまで「反省」の視点から、課題を「つぶし
ていく」切り口であったところに、コーディネー
ターとして肯定的な側面を捉えるワークの実施や
援助・かわりをするすることで、保育者の成果を保
育者間で挙げ、共有しやすくなりました。保育者
のモチベーションが高まるほか、視点を変容した
り、マイナスをプラスに捉えられる思考につな
がったりするといった良い影響が出ています。

子どもの姿を中心に話し合いをする

第三に、園内研修に限らず、日々の会議での対話が促進され、子どもを真ん中に据えた話し合いを少しずつ自然にできるようになりました。

以前の学年のカリキュラム会議などでは「昨年の様子」や「例年のカリキュラムの確認」といった段取りや手立てについて扱うことが、どちらかというと多くありました。^{イーセック}ECEQ®の実施後や養成講座の学びを自園に還元し始めたころから、徐々に「子どもの育ちで嬉しかったこと」や「子どもに願う姿」、「子どもが学んでいたり育っていたりすること」などを議題に挙げ、話す姿が以前よりも多く見られるようになりました。その結果、これまでの学年会議などの成果物とは大きく異なり、子どもの姿ベースの成果物や、ウェブ型（マインドマップ）の振り返りが活用されるようになりました。議論を可視化し、整理するスキルも保育者一人ひとりに少しずつ培われています。

私が会議に入る際は、これまでは指示や伝達の色が強かったと思い返しますが、養成講座での学びなどを生かすことで、「保育者の気づきを促すための発問」や「対話を促進するために必要な多様な視点で自称を捉えること」などを意識して取り組むようになりました。指示を待つ受け身の姿勢での会議ではなく、保育者自らが実感する成果や課題を共有しながら、次の一步について対話を深めて歩を進めていく、自己決定をベースとした会議となったことで、保育へのモチベーションを高めることに寄与できている実感があります。



Q & A



学校評価ってなんですか？

幼稚園は教育機関として継続的に改善をすることが大切で、そのために学校評価があります。学校評価には、自己評価・学校関係者評価・第三者評価があります。自己評価は義務、学校関係者評価は努力義務です。評価を通して教育の質の向上をめざすことは、幼児の健やかな発達を支える基盤となります。どの園でも毎年実施しましょう。

自己評価は、先生1人1人で行えば良いのですか？

先生一人一人がチェック表をもとに個人評価をしたものは園の自己評価ではありません。園長のリーダーシップの下で教職員みんなが参加し、重点目標や計画に照らし合わせながら、その取り組みや達成状況について話し合い、園の自己評価を行いましょ。

まずはじめの『重点目標』はどうやって決めれば良いのですか？

※重点目標（内面：自己評価・学校関係者評価報告書の2.本年度重点的に取り組む目標・計画）

これは、昨年度、課題になった事や幼稚園がもっとよくしたい事をあげると考えやすいと思います。難しく考えず、すぐに取り組める事を『重点目標』にしましょう。
※今年度取り組んでいる課題を重点目標にしても可

学校関係者評価は誰にお願いすれば良いのですか？

学校関係者評価は、自己評価の結果を評価することによって、自己評価の客観性を高めることができます。

また、園と家庭、地域が意見交換することで、園の現状や取組についての共通理解が深まり、連携協力が促進することが期待されます。委員は、園と直接関係のある保護者や地域の方々にお願いましょ。幼稚園の評議員の方を活用してもいいですね。

なお、保護者アンケートは自己評価のための参考資料として使用するもので、それだけでは学校関係者評価にはなりません。

学校関係者評価は毎年行うべきですか？

学校評価は、評価をすること自体が目的ではありません。評価によって園のPDCAサイクルが回り、実践の質が向上し続ける風土を定着させることに意味があります。

自己評価と学校関係者評価はセットと考えて、毎年行うことをお勧めします。

自己評価や学校関係者評価におけるECEQの位置づけはどのようなものですか？

ECEQは学校評価にも活用できます。自己評価の充実に資したり、学校関係者評価委員と幼稚園の活動を共有する機会としたりすることが考えられます。幼稚園教育の質向上に寄与するものです。

すぐできる！



自己評価と学校関係者評価

～幼児の育ちを支える園の質の向上のために～

はじめに

幼児教育の質の保障とその向上の手段としての「学校評価」のうち自己評価が義務化されて10年以上（2007年）が経ちました。本来ならば義務ですから100%でなければならない幼稚園・認定こども園の実施率は88.6%（2014年）、学校関係者評価は55.7%（2014年）にとどまっており、他学校種と比べてもかなり低い水準にあります。

令和元年10月からスタートした多額な公的支出にともなう幼児教育の無償化は、幼児教育の重要性が認められた証であるとともに、一層の幼児教育の質の保障やその向上を求めているのです。だからこそ「学校評価」の確実な実施が重要なのです。



- ・今さら「学校評価」の目的や方法を尋ねにくい
- ・自園では実施しているが本当にそれでよいのか自信が持てない

学校評価（自己評価・学校関係者評価）とは

教育の営みはPDCA「教育目標の設定（P）→保育の実践（D）→振り返り（C）→改善（A）し、次の目標を設定（P）」するというサイクルで示すことができます。このPDCAを繰り返すことで、実践の質が向上していきます。

同様に自園の教育の質向上は、教職員全員で「自園の良さや課題を把握し、その年度に取り組みたい重点テーマを設定し、園の皆で取り組み、その結果を振り返り、そこで新たに見えてきた次の目標に向かう」というサイクルとなります。これをまとめたものが園の「自己評価」です。また「学校関係者評価」は、この園の「自己評価」を保護者の代表や地域の方など園にかかわる外部の方にも開示して説明し、意見交換をすることによって、さらに広い視野から園の取り組みについての意見をいただき、園運営に役立て、自園の教育の質向上を図るものです。



このリーフレットを参考に学校評価を実施し、自園の幼児教育の質向上にお役立てください。

報告書の進め方・解説

年度初め

年度途中

1月

年度末

2月

自己評価プロセス

学校関係者評価プロセス

1

園の教育目標を確認する

教育目標や教育方針などを教職員で改めて共有しましょう。

※以下5までのステップは、園長のリーダーシップの下、全教職員が参加して行う。

2

園の重点目標を決める

教育目標の実現に向け、昨年度の課題をもとに、本年度重点的に取り組むべき目標を決めましょう。

3

① 評価項目を設定する

重点目標の達成に向けた具体的な取り組みとして、評価項目を設定しましょう。3項目程度が目安です。

② 評価項目について自己評価をする

各評価項目の達成状況や達成に向けた取り組みの状況を把握・整理し、これまで進めてきた取り組みが適切かどうか、全教職員が参加して評価しましょう。その際、保護者アンケート等の結果を活用すると、自己評価のプロセスに客観性をもたせることができます。

報告書には、取り組んだ内容について記載し、取り組み状況について例えばA～Dの4段階評価等をつけ、その段階にした根拠を記述することが大切です。

4

総合的な評価を行う

上記を基に本年度の総合的な評価結果とその根拠を記載しましょう。

5

今後の取り組むべき課題を考える

本年度の評価をもとに、次年度以降取り組むべき課題を3項目程度考えましょう。

6

① 学校関係者評価委員会を開催する（園が学校関係者評価委員会を組織する。）

学校関係者評価委員会開催までの間に、委員会を組織しましょう。保護者や地域住民などの学校関係者による構成が基本ですが、評議員会等の既存の組織を活用して評価を行うことも考えられます。

評価委員に幼稚園教育を理解していただくことも大切なポイントです。

② 自己評価をもとに学校関係者評価を実施する

（学校関係者評価委員会に対し、園長等が自己評価の取組状況を説明する。委員会は自己評価の結果等について評価し、その内容を取りまとめる。）

学校関係者評価委員会で、自己評価の結果及び今後取り組むべき課題（報告書1～5の記載内容）について、評価を受けましょう。

③ 学校関係者評価報告書を作成し公表・報告する

（園が評価の結果を報告書に取りまとめる。報告書は広く保護者等に公表し、設置者に提出する。）

学校関係者評価委員会の結果を報告書に記載しましょう。また、保護者や地域住民等に、ホームページ・おたより・掲示等で公表するとともに、報告書を設置者に提出しましょう。

例

令和元年度 自己評価・学校関係者評価報告書

令和 年 月 日

学) ○○学園 ○○幼稚園

1. 本園の教育目標

- ・美しいものに感動できる子ども
- ・自分の考えや発見を表現できる子ども
- ・友だちと協力して意欲的に行動できる子ども
- ・個性豊かで創造的な子ども

2. 本年度重点的に取り組む目標・計画

幼稚園教育要領の改訂を踏まえ、一人一人の幼児を大切にしたい質の高い教育の実践を目指す。

3. 評価項目の達成及び取り組み状況

	評価項目	評価	取り組み状況
1	教育課程を見直し改善を図る	A	幼児の姿や遊びの記録をもとに、教職員が定期的に話し合い、ねらいや内容の見直しを行った。
2	教育の質向上のために、園内研修を充実させる	A	写真やエピソードを通して幼児の育ちを語り合う研修を毎月実施した。その結果、幼児理解が深まり同僚性も育まれた。
3	特別支援教育のための園内支援体制を整備する	B	特別支援コーディネーターを配置し、家庭や関係機関との連携を図り、個別の指導計画を作成した。

評価 (A…十分に成果があった B…成果があった C…少し成果があった D…成果がなかった)

4. 総合的な評価結果

評価	理 由
A	3つの評価項目について重点的に取り組んだ結果、一人一人の幼児を大切にしたい質の高い教育を実践することができた。また、さらなる質の向上に向けた課題も明確になった。

評価 (A…十分に成果があった B…成果があった C…少し成果があった D…成果がなかった)

5. 今後取り組む課題

	課 題	具体的な取り組み方法
1	環境	園庭や室内の環境について話し合い、遊びが充実するように幼児の発達に添った環境の構成に取り組む。
2	安全管理	緊急事態発生に備えて、危機管理マニュアル等を教職員間で共通理解し、意識の向上やマニュアルの改善を図る。
3	幼小接続	幼稚園と小学校の教師が共に学ぶ機会を持ち、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を共有して教育の接続を図る。

6. 学校関係者評価委員会の評価

子どもたちがのびのびと自己を表現できる豊かな環境で生活している様子がみられた。幼稚園の教育目標のもと一人一人を大切にしたいきめ細かい保育がなされ、子どもを中心に園づくりがされている様子は大変好ましい。今後も期待して園の成長を確認していきたい。

簡易な振り返りの実施例の紹介

本事例集では、ここまでECEQ®^{イーセック}の活用例を2つ紹介してきました。これらの事例は、ECEQ®^{イーセック}コーディネーターの支援を受け、多くの時間と手間をかけて充実したECEQ®^{イーセック}の実施例であります。ただ、いきなりECEQ®^{イーセック}を実施するのは敷居が高いと感じられたり、多くの時間と手間はかけられないという園もあるでしょう。そこで、本事例集で紹介したワークを活用した簡易な振り返りの実施例を別途紹介いたします。

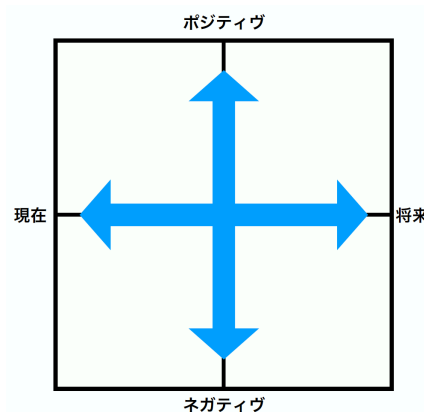
田の字法

田の字法は、もともとはアンケート手法のひとつとして発展したもので、地域に住む人々が何を考え、何を求めているかを把握するために使われてきました。機構が開催するECEQ®^{イーセック}コーディネーター養成講座では、園の「いま、ここ」を知るために行うワークとして紹介されています。

ポジティブ ↔ ネガティブ

現在 ↔ 将来

の2軸で区切られた4つの象限を埋めていくことで、参加者の実施園の現状認識を可視化していくワークです。



田の字法の開発者の岩崎博さんは、田の字法がアイスブレイキングではなく、アティチューダイジング(atitudizing: 態度づくり)であることについて、以下のように述べています：

「『田の字法』は『未来の創造に向けた議論の方法』である。そうした議論に必要なものは『共に課題に取り組んでいく共有感』であり、『和やかな雰囲気』は共有感のなかで自然と発生することを重視する。大切なことは単に『凍りついた雰囲気を溶かす』ではなく、自然な方法で『前向きに取り組む態度にさせる』ことだ。」（『田の字法とは何か』岩崎 博）

以下のようなねらいをもつとき、田の字法を使った振り返りが有効である可能性があります：

- ・自園のスタッフが、自園の良さや課題をどのように考えているか、を把握すること。
＝自園の「いま、ここ」を知ること
- ・自園のスタッフが、自園に何を求めているか、を把握すること。
- ・自園のスタッフが、保育の質の維持・向上に向けて議論を重ねていく前提として、共に課題に取り組んでいく共有感をもつこと。

田の字法を行う際の準備例を以下に示します：

・道具

付箋紙 [75×50mm] 4色 各参加人数×10枚程度
模造紙A0版 グループ数×4枚程度
水性ペン 黒+複数色 参加人数+α程度
養生テープ 適量
ホワイトボード 2枚程度
マグネット 適量
お茶菓子など 適量

・グループ分け

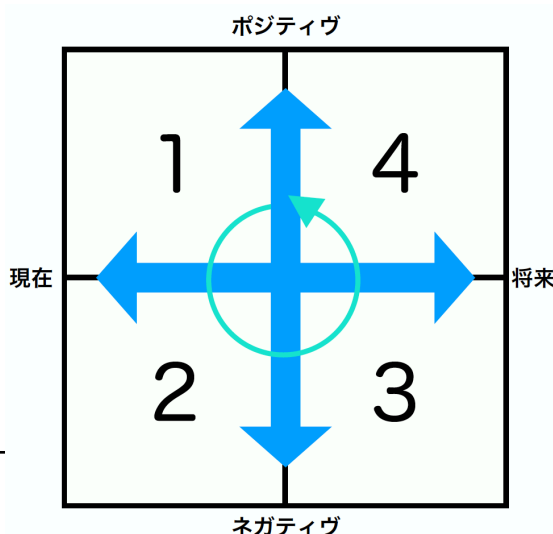
4～6名程度のグループに分けるとよい。
少なすぎると意見や対話に広まりや深まりが出にくく、
多すぎると一人ずつが充分に対話に参加できない。

グループの構成や分け方については、
園の規模や実情に合わせて、学年別や経験年数別など、
適当な分け方をする。

ワークを行う順番は、以下の通りです。

ポジティブな象限から始め、
ポジティブな象限で終わります。

1. 現在×ポジティブ
2. 現在×ネガティブ
3. 将来×ネガティブ
4. 将来×ポジティブ



ワークは、以下のような手順で進めます。

第1象限について、

- ①問いかける
- ②意見を書く時間をとる。目安として、3-5分程度・3-5枚以上、など。
- ③順番に発表する。一人一枚を何周か。
- ④全体を眺めて自由討論をする。必要に応じて、意見を加筆します。
- ⑤出された意見を構造化(グルーピング)する
- ⑥それぞれの構造(グループ)に名前を付ける(ラベリングする)

の作業を行います。そして、この①～⑥を、4つの象限それぞれについて行います。

①の問いかけは、それぞれの象限で以下のように問うてみます。

1. 現在×ポジティブ 自園の良さ、強み、誇ることができること
2. 現在×ネガティブ 自園の課題、悩み、難しい・うまくいかないと思うこと
3. 将来×ネガティブ このままだとこうなる、こうなったら嫌だと思うこと
4. 将来×ポジティブ こうありたい、こうしたい、こうなりたいという目指す理想の姿

最後に、4つの象限をふりかえり、出された良さや課題を整理したり、共有します。複数グループに分かれて実施していた場合は、それぞれのグループで出された意見を発表したり、見合うなどして、共有しましょう。意見を整理する際には、「個人の良さや課題⇄園の良さや課題」「保育現場での良さや課題⇄保育現場以外での良さや課題」「すぐに取り組むことができる⇄時間をかけて取り組む必要がある」「お金をかけずに取り組むことができる⇄予算を組んで取り組む必要がある」などの軸を利用できます。

実施する際には、以下のようなルールを事前に提示し、共有して、守る合意を得ておくといでしょう。

- ・全員に、太ペンと付箋紙を配ります。
 - ・各象限に対応した色の付箋紙に、太ペンで意見を書きます。
 - ・太ペンの色は、見やすい色を選びます（黄色など見えにくい色はNG）。
 - ・太ペンの使い方（縦横）を理解して書きます。
 - ・付箋紙に意見を書く際は、詳述せず、端的に書きます。
- グループ内で意見を共有する際に、語りで意見の内容を補足することを伝えます。
- ・付箋紙1枚につき、書く意見は1つです。
 - ・出された意見は、肯定的に聴きます。個別の意見をその場で否定しません。

イーセック
ECEQ®では、養成講座や実践で演習や訓練を積んだECEQ®コーディネーターが外部支援者として入り、
ステップ
STEP1などで実施園のトップリーダーから聴き取った実態や要望などに応じて、問いかけ方やグループの分け方、書く時間、話す時間などを調整してワークを進めます。例えば、各象限での問いの対象を「自園」とするか「自園の保育」とするか「自園の子どもの姿」とするかで、出される意見は大きく変わる場合があります。こういった尋ね方、時間の取り方をするとう効果的かというのは、各園の実態毎に異なりますので、良い方法を各園で検討ください。

また、これは簡易的な振り返りについて書いています。田の字法をしていると、しばしば話題に夢中になるあまり、出てきた課題の解決等に話し合いが逸れていくケースをしばしば見かけます。限られた時間のなかでスタッフを集めてワークをする場合、振り返りや課題発見（自園の良さや課題を知る）や合意形成（様々に出た意見のなかで合意できるものを検討する）などに目的を絞り、課題解決等のワークは別に時間や機会を設けた方が良いでしょう。

他の方法の紹介

田の字法と同じような考え方・進め方で、以下のような方法も比較的簡易にできると思います：

第一象限特化型・変形田の字法

第一象限の「現在×ポジティブ」の対象を「園」「学年」「クラス」×「保育者」「子ども」「保護者」などと複数置いて、自園の良さや強み、誇ることができることをたくさん出すことに特化した方法です。スタッフがそれぞれ思う自園の肯定的な面をたくさん出すことで、自園の特徴が浮かび上がるとともに、そのように素敵な園で働くことができる喜びを感じたり、同僚とのつながりを意識することができます。たくさん良いことを共有すると、少ししんどい「課題」や「悩み」を共有しやすくなります。

KPT法

「KeeP→継続したい良さ」「Problem→解決した課題や問題」「Try→これから取り組みたい・挑戦したいこと」の3点を考えるワークです。田の字で出てきた意見を、KPTに分類して、保持すべき良さと改善が必要な課題、挑戦したい取り組みなどを明確にすると良いかもしれません。

学校評価の充実に向けて～ECEQ®を利用しながら～ 作成者一覧

平林 祥	ひかり幼稚園
安達 譲	せんりひじり幼稚園
岡部 祐輝	高槻双葉幼稚園
山田 悟史	金田幼稚園
北島 孝通	庄内こどもの杜幼稚園
西岡 真希	新光明池幼稚園
杉本 圭隆	むつみこども園

オ パ ー ク

OPARK実行委員会 委員一覧

座長	平林 祥	ひかり幼稚園	指標作成 現地調査 チーム	中村 妙子	常盤会短期大学
	安達 譲	せんりひじり幼稚園		西岡 真希	新光明池幼稚園
	水谷 豊三	日吉幼稚園		山田 千枝子	御幸幼稚園
	安家 周一	あけぼの幼稚園		岡部 祐輝	高槻双葉幼稚園
	友國 富夫	熊野田幼稚園		山田 悟史	金田幼稚園
	原 史臣	暇幼稚園		北島 孝通	庄内こどもの杜幼稚園
	邨橋 雅廣	たちばな幼稚園		杉本 圭隆	むつみこども園
制度チーム	廣瀬 俊弥	奈良教育大学		背尾 康裕	念法幼稚園
	埋橋 玲子	同志社女子大学			
	岩淵 善美	平安女学院大学			
	中橋 美穂	大阪教育大学			
研究チーム					

本報告書は、文部科学省の「幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」の委託費による委託業務として、一般社団法人大阪府私立幼稚園連盟 OPARK実行委員会が実施した令和二年度の幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究の成果の一部を取りまとめたものです。

本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承諾が必要です。

