

幼稚園保育教育要領研究計画 2015 年 10 月 15 日

カリキュラムリーダー ハンドブック（＊部分抜粋）

計画責任者：幸 曼玲 教授

日本語訳：王 林鋒

日本語チェック：天野美和子

（2016 年 3 月）

目次

序言

一、カリキュラムリーダーの意義

二、園におけるカリキュラムリーダーシップ

三、カリキュラムリーダーの推薦（＊）

四、カリキュラムリーダーの役割（＊）

五、どのようにしてカリキュラムリーダーになるか（＊）

六、「カリキュラム指導」におけるカリキュラムリーダー
の任務

七、カリキュラムの理解と実践に向けて保育者を導く

八、園の専門性向上コミュニティの成立および運営

九、保育者の専門性の向上計画のデザインおよび実施

十、事例

三、カリキュラムリーダーの推薦

カリキュラムリーダーになるための意欲および資質を考慮し、カリキュラムリーダーを選ぶ必要がある。意欲がある人は、動機づけも強く、幼稚園のカリキュラムの方向性や実施の仕方を自ら考えることができる。コミュニケーション能力が高い人は、園において互いに協力することができ、さまざまな調整をすることができ、園の発展を促進する。両者とも園においてカリキュラムの実施推進に貢献することができる。園にまだカリキュラムリーダーがいない場合は、園長、園主任と保育者が協議し、以下の点を配慮し、ふさわしい人を推薦する。

- **意欲がある人**：園のカリキュラムリーダーになる意志があるかどうかを確認し、意欲のある人を推薦する。
- **人望のある人**：保育者の資質を考慮し、コミュニケーション能力が高く、園内に多くの仲間がいる人を推薦する。
- **カリキュラムに関心をもてる人**：カリキュラムの話題に関心をもって議論することができ、カリキュラムの理念を積極的に理解できる人を推薦する。
- **行政職の人**：行政職の園長、園主任、教頭など管理職の人がリーダーになると、園内のカリキュラム発展や改革を推進しやすくなる。
- **カリキュラムのデザインや保育実践の経験が豊富な人**：経験豊富なベテランは、カリキュラムの実施において、同僚の支援ができる。

四、カリキュラムリーダーの役割

カリキュラムリーダーは、以下のように多様な役割を果たす。

学びの場の雰囲気作り

- ① 学ぶ文化を築き、保育者たちの専門的な成長を促す。
- ② 保育者間での話し合いや共有する場を作り、園内に専門的なコミュニティを立ち上げる。
- ③ 保育者がカリキュラムに前向きな態度に関わることができるよう促し、カリキュラムの理解および実施を促進する。

保育者のチームワークの向上を図る

- ① 保育者と良い関係を作り、それぞれの努力やニーズを常に把握する。
- ② 保育者間のコミュニケーションが円滑になるように、良い雰囲気を作る。
- ③ 保育者が互いに協力するように園のチームワークの向上を図る。

カリキュラムの発展に協力する

- ① 園としてのカリキュラムの方向性を示し、保育者のカリキュラムデザインや活動計画を支援する。
- ② 保育者の質疑に答え、カリキュラムの理解と実施を支援する。
- ③ カリキュラムの実施を観察し、保育者に振り返りの機会を与える。

幼児園内と園外の架け橋になる

- ① 保育者のニーズに応じ、様々な情報や外部資源を提供し、保育者の専門性を向上させる。
- ② スーパーバイザーがいる場合は、スーパーバイザーと保育者の相互理解を促す。

資源を提供する

- ① 保育者のカリキュラムの理解と実施を支援し、適宜、資源を提供する。
- ② 保育者間に専門的なコミュニティをつくるために、場、時間、資源の調整を行う。

五、 どのようにしてカリキュラムリーダーになるのか

園のカリキュラムリーダーが真の役割を果たすには、専門的能力とリーダーシップの、両方を兼ね備えなければならない。専門的能力は、保育者のカリキュラム理解と実施を支援するために必要である。リーダーシップは、カリキュラムの改革と実施を推進するために必須である。

しかし、両方を同時に備えないとカリキュラムリーダーになれないわけではない。多くのカリキュラムリーダーは、役割を担いながら専門的能力を高め、リーダーシップを向上させる。本節では、カリキュラムリーダーは、どのように専門的能力を高め、リーダーシップを向上させるのかについて説明する。

1. カリキュラムリーダーの地位

幼児園のカリキュラムリーダーになるのは、園長/園主任、教頭、主幹教諭/保育者が主である。園長/園主任、教頭、主幹教諭からカリキュラムリーダーになる人は、管理職のような行政職の権限を持ち、カリキュラムの改革の推進を行いやすい。

しかし、一部の幼児園では、カリキュラムリーダーになる人はローテーション制や、あるいは保育者で、管理職の権限がない。その場合、カリキュラムリーダーは下記の過程を経て権限を得る必要がある。

内部からの権限を得る

- ① 管理職が公の場でカリキュラムリーダーに重要な責任と権限を与える。カリキュラムリーダーは、幼児園の経営者や園長/園主任を園内の協議会に招き、その場でカリキュラム改革の任務を与えてもらうことによって、カリキュラムリーダーとしての地位を得る。
- ② 専門的なイメージを築く。カリキュラムリーダーは自身の成功経験を積極的に園内で共有し、協議会を開き検討し、専門的イメージを築くことによって、保育者の信頼を得る。

外部から権限を得る

- ① 園外のスーパーバイザーと園とのかけ橋になる。スーパーバイザーはカリキュラムリーダーに、各保育室の実践を観察することを公の任務として与える。それによって、カリキュラムリーダーは持続的に保育の実践状況を把握する立場を得る。
- ② スーパーバイザーが参加する協議会において、保育の経験を共有し、意見を伝える。

2. カリキュラムリーダーの専門的能力

カリキュラムリーダーは、カリキュラムの専門知識を得て、常に自身の能力を向上させる必要がある。カリキュラムの理念を十分に理解した上で実践の経験を積み重ねれば、困っている保育者に助言することができる。

カリキュラムリーダーが専門的能力を向上させるためには以下のような方法が考えられる。

カリキュラムリーダーが保育者チームを理解するための方法

- ① 非公式の観察や会話を通して、保育者のそれぞれの背景、資質、経験や、個人の希望などを把握する。
- ② 各クラスの保育資料を丁寧に読み、保育者の自己編成過程のデザインや実施、および、保育の能力を知る。

カリキュラムリーダーが幼児の教育に関連する政策や情報を得るための方法

- ① 常に「全国幼児教育情報網」のホームページをチェックし、幼児の教育に関わる最新情報や役に立つ情報を得る。
- ② 幼児教育法および関連法を熟読し、法規の重要点と幼児園カリキュラムを関連付ける。

カリキュラムリーダーがカリキュラムの理解と実践能力を向上させるための方法

- ① カリキュラムに関連する研修やワークショップに参加する。
- ② カリキュラムに基づく計画や活動を園内で実施し、保育実践後、その実践を省察する。
- ③ 各クラスのカリキュラムの立案過程に参加し、実施状況を観察し、相互検討を通して、園の活動とカリキュラムの関連性を見出す。
- ④ カリキュラムを実施する幼児園を参観し、その実践とやり方を参考にする。

カリキュラムリーダーが幼児園課程の専門知識と能力を向上させるための方法

- ① 園内で活動の計画を立案し、実践する。その活動過程を記録し、省察する。
- ② 各クラスのカリキュラム作成に参加し、その実践を観察した上で相互討論を行う。
- ③ 幼児教育課程に関連する研修に参加する。
- ④ 幼児教育に関連する情報を集め、資料を読む。

カリキュラムリーダーがチームをまとめ、協議会で議論をリードする能力を向上させる方法

- ① 協議会や学習コミュニティのために空間や時間を整える。
- ② 保育者のニーズに応じた課題を議論の中心にする。
- ③ 協議会での発言や質問を準備する。
- ④ 保育者たちが互いに聞き合うことができるように支える。保育者の努力を認め、困っていることについて理解し、彼らと共に解決方法を考える。
- ⑤ 園内の貴重な実践や経験を整理し、資料を作成する。

討論の場へのアドバイス

個人の机を並べてつなげ協議会や討論をするのは適切ではない。机が大きい
ためメンバーたちの間に距離感が生じやすい。また、個人の机であるため、各
自が残っている個人の業務を行う傾向があるため討論の効率がよくない。

討論時間と議題へのアドバイス

- ① カリキュラムと活動に関する議論は、なるべく全員が参加可能な時間帯に
行う。ただし人員調整を考える。
- ② 各回一つか二つの議題を用意し、議論する。
- ③ 議論後、要点をまとめた議事録を作成する。