

# 幼稚園新人研修におけるTAPの活用と効果

—研修後の事後アンケートから—

Application method and effect of TAP in kindergarten freshman training

川本和孝、白山明秀

Kazutaka Kawamoto, Akihide Shirayama

キーワード：TAP、幼稚園、新人研修

Keywords：TAP, Kindergarten, Freshman training

## 1. 問題の所在と研究の背景

学習指導要領及び幼稚園教育要領の改訂があり、幼稚園では平成30年4月より全面実施される。今回の幼稚園教育要領の改訂における着目すべきポイントとしては、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」(10項目)が示されたことである。

- (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) 数量や図形、標識や文字などへの関心・感覚
- (9) 言葉による伝え合い
- (10) 豊かな感性と表現

「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」幼稚園教育要領 より<sup>1)</sup>

しかし、ここで問題となるのは、保育に関わる教員が「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を育むための資質・能力を、幼児教育教員養成課程または研修において、どのように身に付けていくか、ということである。

平成14年に文部科学省から報告された、「幼稚園教員の資質向上について—自ら学ぶ幼稚園教員のために—」には、幼稚園教員に求められる専門性や、資質・能力がまとめられている。その求められる資質に関して、「1. 幼稚園教員の資質向上の意義」において、「幼稚園教員に求められる資質には、いわゆる『不易』と『流行』の部分があると考えられる<sup>2)</sup>とあり、その説明として以下のように記されている。

所属：玉川大学 TAP センター

受領日 2017 年 12 月 13 日

「まず、いつの時代にも求められる、幼児を理解し、総合的な指導をするために必要な資質は「不易」として位置付けられ、常に原点に立って向上させていくべきものである。一方、現在、幼稚園を取り巻く環境が大きく変化する中、新たに幼稚園教員に求められるようになってきた資質は、「流行」として位置付けることができ、幅広い生活体験や社会体験を背景とした柔軟性やたくましさを基礎として向上させていくことが重要である。」(抜粋)

ここで述べられている「不易」に関しては、おそらく同報告書3—(1)に示されていることだと考えられる(以下に箇条書きにて整理してみる)。

- ① 幼児一人一人の内面を理解すること
- ② 信頼関係を築きつつ、集団生活の中で発達に必要な経験を幼児自らが獲得していくことができるように環境を構成していくこと
- ③ 活動の場面に応じた適切な指導を行う力をもつこと
- ④ 家庭との連携を十分に図り、家庭と地域社会との連続性を保ちつつ教育を展開する力

一方で、「流行」に関しては同報告書において、その例示は挙げられていないものの、「幅広い生活体験や社会体験を背景とした柔軟性やたくましさを基礎として」<sup>3)</sup>と示されているとおり、社会や生活環境といった幅広い変化に適応していくことが求められてきている。また、教員養成段階における課題と展望には、「自らの生活体験や自然体験、社会奉仕体験などが不足している者も、教員志望者の中には、見受けられる」<sup>4)</sup>とし、教員養成段階から多様な体験や得意分野の素地を形成していくことの必要性を示しているが、これもまた「流行」の側面として考えられよう。

この平成14年の報告書を踏まえ、同じく文部科学省から平成29年に示された、「幼稚園教諭の養成の在り方に関する調査研究」の第2章「幼稚園教諭に求められる資質能力と教員養成段階に求められること」<sup>5)</sup>では、幼稚園教諭に求められる資質能力の不易と流行に関して、以下のよう

に整理された。

- ① 幼稚園教諭として不易とされる資質能力
    - (1) 幼稚園教育要領に示す5領域の教育内容に関する知識を備える
    - (2) 5領域に示す教育内容を指導するために必要な力
      - ・ 幼児を理解する力
      - ・ 指導計画を構想し実践していく力
      - ・ 様々な教材を必要に応じて工夫する力 等⇒幼児期の学校教育を実践していく専門家としての側面から見る必要がある
  - (3) 家庭と連携して幼児一人一人の成長を支えること
    - ・ 保護者との関係を構築する力
    - ・ 小学校教育との円滑な接続のために必要な力
    - ・ 特別支援が必要な幼児への指導を実践していくために必要な力 等⇒諸課題に適切に対応していく専門家としての側面から見る必要がある
- ② 幼稚園教諭として流行とされる資質能力(新たな課題に対応できる力)
  - (1) 自律的に学ぶ姿勢を持つこと
  - (2) 時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を生涯にわたって高めていくことができる力
  - (3) 情報を適切に収集し、選択し、活用する能力

(4) 知識を有機的に結びつけ構造化する力

⇒以上の4点を述べた上で新たな課題に対応できる力を付けることの必要性を述べている(⇒は筆者)。

この不易と流行を、先に提示した10項目の「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」と関連させて考えると、その「不易」を強く垣間見ることができる。こうした、幼稚園教諭に求められる資質能力の養成に関しては、当然のことながら日々の経験、つまりOJTが資質向上のために大きな役割を果たしている。また、一方で平成14年の「幼稚園教員の資質向上について一自ら学ぶ幼稚園教員のために」や平成16年の「幼稚園新規採用教員研修資料—新しい先生とともに」等で文部科学省からも示されている通り、研修のあり方を検討していくことや研修そのものの重要性は、今更言うまでもないことである(つまり、OffJTの在り方も合せて重要になる、ということ)。それでは、この不易と流行に対して、教員養成段階ではどこまで対応していくことが可能になるのだろうか。

教員養成段階にある学生にとっては、その現場が日々の生活の中にあるわけではない。もちろん、実習やインターンまたはボランティア等によって、そうした教員に求められる資質向上に役立っているのは事実である。特に実習においては、これまで何度も述べてきた「不易」の部分の育成には非常に大きな役割を果たしているのではなかろうか。また、大学における講義もまた、基礎的な知識・技術を身に付ける上では、欠かすことのできないものである。しかしながら、「流行」の観点から考えると、大学の講義及び実習だけでは、補いきれるものではないように感じる(例えば、生活体験や自然体験の欠如や、社会奉仕体験の不足に対して等)。さらに、下記の図1

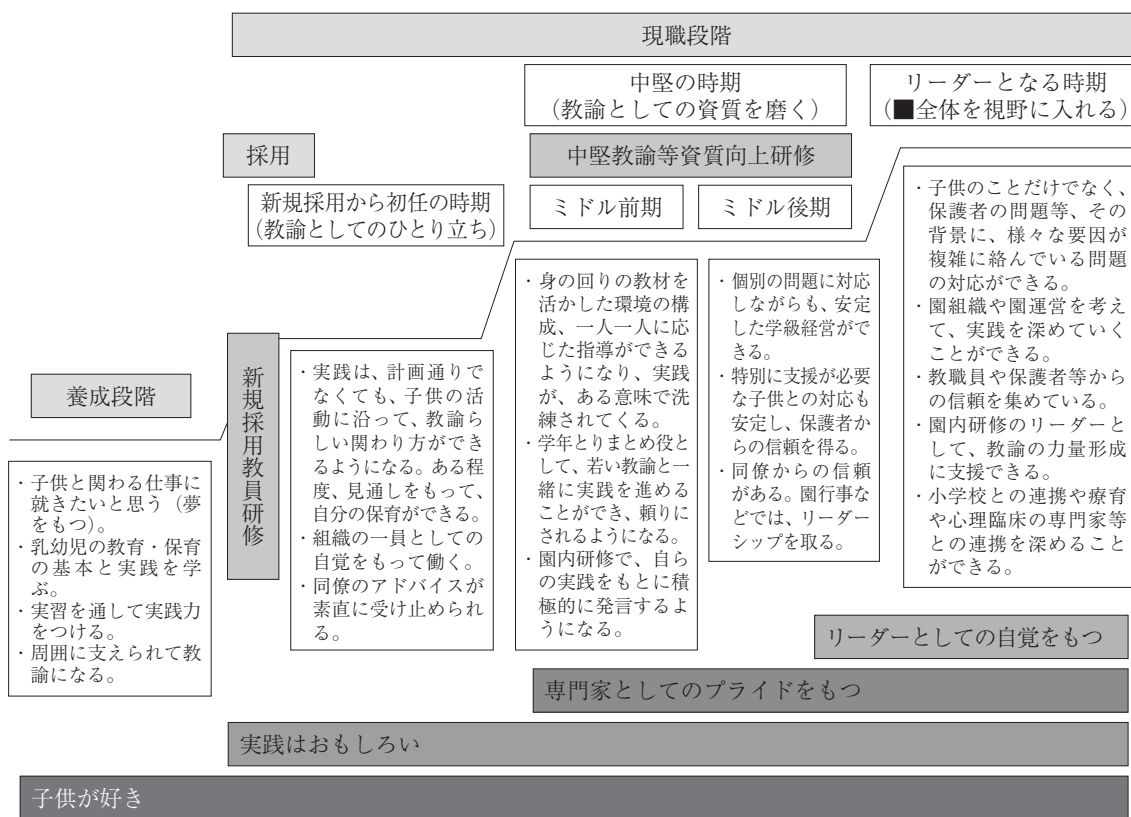


図1 幼稚園教諭・保育教諭としての成長過程

平成28年度文部科学省「幼児期の教育内容等深化・充実調査研究委託」「幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅢ—実践の中核を担うミドルリーダー養成—」(保育教諭養成課程研究会)より

の「幼稚園教諭・保育教諭としての成長過程」<sup>6)</sup>を見てみると、養成段階と採用後の接続が、「流行」の点から考えると関連性が図れるとは言い切れない点がある。

(ア) 養成段階

- ① 子供と関わる仕事に就きたいと思う（夢をもつ）。
- ② 乳幼児の教育・保育の基本と実践を学ぶ。
- ③ 実習を通して実践力をつける。
- ④ 周囲に支えられて教諭になる。

(イ) 現職段階（新規採用から初任の時期）

- ① 実践は、計画通りでなくても、子供の活動に沿って、教諭らしい関わり方ができるようになる。ある程度、見通しをもって、自分の保育ができる。
- ② 組織の一員としての自覚をもって働く。
- ③ 同僚のアドバイスが素直に受け止められる。

（下線部は筆者）

ここで注目すべきは、下線の部分である。当然のことではあるのかも知れないが、現職段階では「組織としての一員」という表記があるのに対し、養成段階ではそれに対応する表記が見当たらない、ということである。この点に関しては、本来採用後のOJT及び研修等で学んでいくものなのかも知れないが、そもそも平成19年の資料では幼稚園教員の平均勤続年数は約10年とされている。つまり、小学校や中学校教諭の勤続年数が約20年であることを考えると、幼稚園教諭は勤続5年程度でミドル・リーダーの域に入るといって、社会的にみても極めて稀な職種であると言える。そのように考えると、「組織の一員として」ということを学び始めた5年後にはミドル・リーダーを任せられるようになる、ということになるため、幼稚園教諭の要請段階では、そうした「組織の一員」としての側面も求められるべきなのではないだろうか。さらに、中教審答申（平成27年12月）では、そうした点に対して、次のように述べている。

「1園当たりの教員数が少ないため幼稚園では、これまでも教員間の連携を深め、目的実現のためにはチーム学校として活動することが求められていた」<sup>7)</sup>（協働的に諸問題に取り組む力が求められてきた）。しかし、それに対し近年では幼稚園に寄せられる期待を踏まえ、「今後は、効果的に連携し仕事を分担するなどの組織的・協働的に諸問題の解決に取り組む力の醸成が求められる」<sup>8)</sup>。

つまり、現在の幼稚園ではこれまでの「協働的に諸問題に取り組む力」に加え、「組織的・協働的に諸問題の解決に取り組む力の醸成」も求められるようになってきている、ということである。しかし、先述してきた通り、そうした能力の育成は教員養成段階に求めるのは限界があり、やはり就職後の初任・新人段階における研修において身に付けていく必要があると考える。本稿では、そうした「組織的・協働的に諸問題の解決に取り組む力」に対し、TAP研修はどのようにアプローチできるのかを、実際に行った新人研修から考察してみることとする。それにより、今後の教員養成段階でのTAPや現職教諭（特に初任、新人）に対するTAP研修における一助としたい。

## 2. TAP研修内容に関して

プログラム名

K県公私合同幼稚園・こども園 新規採用教員研修  
(TAP研修を初めて実施して以来、今年度で12年目を迎えている。)

ファシリテーター

白山 明秀 (玉川大学TAPセンター)

日程

第一回 平成29年6月21日 (水) 13:30～16:00

第二回 平成29年9月13日 (木) 13:30～16:00

対象

新規採用 幼稚園教諭・保育士 第一回155名 第二回170名

場所

K県立Zスポーツアリーナ

研修名 『体験しようアドベンチャープログラムTAP』

※年間を通して2回の研修を設けているが、2回とも出席ができる人は90%程であり、プログラムの関連や連続性をもたせているが、2回目には1回目を欠席した人のために小講義を通して1回目の内容を簡単に伝えている。

研修のねらい

1回目のキーワードは、「Adventure・Challenge」を基本に仲間作りと学ぶ環境作りと考え方を  
行なっている。

2回目のキーワードは、「組織の一員としてのあり方、リーダーシップ、コミュニケーション、  
Risk Taker (以下、リスクテイカー)」を基本に行っており、他者への関わりから「組織にお  
ける自己」を考えてもらうことを意識している。

※研修担当者がTAP研修に望むものとしては、社会人としてのスキルの向上、特に報告、連絡も含むコミュニケー  
ションスキルや自尊感情、自己肯定感、自己有用感などが挙げられた。

第一回 プログラム内容

- ・TAPの活動を通じて色々な人と関わりながら学んでいく
- ・体験を通じての気持ちの変化に気づき、それを他者とシェアする。
- ・活動にどんな意味や意義があるかに気づき、それを日常にいかせる学びに変える。

具体的な活動 (活動内容の説明は省略) ※●:理論説明、○:アクティビティー、⇒:補足説明

- ・Adventureの説明:成功の不確かなことに対して、自らの意志で一步踏み出すこと

○的あて

⇒笑いの分析:一生懸命やっけて、うまくいかないことが楽しい

否定的な笑いが出る→誰もチャレンジすることはできなくなる

⇒アドベンチャーできる子どもを育てるためには、まずは自身が実践して、アドベンチャーで  
きる環境を作れるようになることが大事。体験学習の第一条件は楽しむこと。ねらいが達成  
できることはその次。感情をゆさぶることが体験学習のスタート。



- カテゴリー（誕生日、血液型、ラーメンの味）
  - ⇒「どのようにして仲間が集まったか」、「自己紹介するときに、誰が最初に話し始めたか」といった発問を通じて、以下のような説明を加えた。
- ・リスクテイカー：あえて危険なことに、あえて挑戦する人
  - 自己主張することの大切さ（相手のことを思いやってみよう）
  - Assertion（自己主張）⇔Assertiveness（周りを気遣った自己主張）
- ・少数派（貴重な意見の持ち主）と多数派（安心しているかも）
  - ⇒多様性の中で学んでいくことの大切さ
- ・アスキングスキル（Asking-skill 人に尋ねる力）
  - ⇒活動の中で人とかかわる機会を「チャンス」だととらえ、アスキングしてみることに。
  - また、仲間づくりにおいては、共通点を見つけることで、心の距離が近くなる。
- ウィンドミルストレッチ：同調と協調が必要とされる二人一組ストレッチ
- つるストレッチ：同調と協力が必要とされる三人一組のストレッチ
- アドオンタグ：手つなぎ鬼
  - ⇒手をつないでいる仲間のことを考えて行動できたか、手が痛いときに仲間に伝えることはできたか。
- トランプで自己紹介、LINE UP（同じカードごとに集まり、円になる）
  - ⇒名前を覚えることだけでなく、呼ぶことが大切。
- ムーンボール（大きなビーチボールを使った活動）
  - レベル1：誰かの名前を呼んでパスする（呼ばれたら座る）
  - レベル2：落とさずにできるだけたくさん何回トスできるか
- ふりかえり
- アドベンチャー教育の歴史
- 目標設定の方法とフルバリューコントラクト（Full Value Contract）に関して
  - ⇒今日の活動のなかで意味や意義を見出すことが大切（Full Value）。
  - 教育現場における体験学習の際には、安全面に関しては時として指導的になることがあるが、その他はファシリテーターやサポーターとしての側面が重視される。また、体験による気づきを学びに変えていくのがファシリテーター（支援・促進者）である。
- ・Challenge by Choice
  - ⇒TAPでは自らが挑戦するレベルを自ら決めることができる。また、その際には、自分が達成できるかできないかのギリギリのところに目標を設定する。
- キャッチ
  - ⇒できることだけでなく、うまくいかないことにも挑戦することが大切。

## 第二回 プログラム内容

- フリップ
  - ⇒「楽しさとはなんだろう？」を考える。できないことは楽しいか、楽しくないか。
  - 一人でやるよりも仲間とやったほうが楽しい。
- 一回目の復習
  - ⇒「Adventure」：自らの理想や目標に向けて、困難なことに自らの意志で一步踏み出す（挑戦

していく) こと。

「Challenge by Choice」: 挑戦するかしないかではなく、チャレンジするレベルを自ら選択し挑戦すること。

「Full Value Contract」:

- ・ Be Gentle (優しく)
- ・ Be Kind (親切に)
- ・ Have Fun (みんなで楽しむ)

これらのキーワードをもとに研修を行った。

#### ●パラダイムシフト

⇒自身の興味がないことや意味がないと決めつけていることに対して、「価値があるのではないか」、「意味があるのではないか」、と思考のフレームを転換していくこと。

#### ●リスクテイク

⇒一回目を参照

- ・ アスキングスキル

⇒一回目を参照

#### ●学びのABC

⇒Affect (感情)・Behavior (行動)・Cognition (認知・知識)

学習者には感情があり、体験学習では行動(体験)から、ふりかえりなどの作業を通して認知に落とし込むことで学んでいく。

教育現場におけるTAPをはじめとした体験学習は、そもそも「学びたいという意思がある上で参加する」という前提が成立していない。しかし、その活動や体験を通して意味や意義を見出し、学ぶことの方法や楽しさを身に着けていくことが求められる。学び方もまた、「為すことによって学ぶ」ことが大切である。また、子どもや参加者にはやりたいという「Yes」の感情と、やりたくないという「No」という感情もあるが、教育者は「No」という感情を「Yes」の感情に変えていくことができるようなファシリテーションが求められる。

#### ○ミラーストレッチ: 同調と協調が必要とされる二人一組ストレッチ

#### ○ピンタグ: 洗濯バサミを使用した鬼ごっこ

⇒ピンが0個の人は負けであり、ダメなのだろうか。結果が0個だということは、より危険な場所に挑戦しているため、リスクが高かったのではないだろうか。(リスクテイクとパラダイムシフト)

⇒「この活動をあなたは楽しめましたか?」

楽しい人は楽しい理由を、楽しくない人は楽しくない理由を持っている。子どもも同じであり、今回の活動で自身が楽しかったかどうかを振り返り、楽しい要因・楽しくない要因を考えることは保育にいかしていけるだろう。

#### ○時計回りの謎

⇒上から時計回りに指を回し、そのままお腹の辺りまでおろすと反時計回りになる。

視点が変わると同じ動きでも見え方が変わる。つまり、同じ物事でも見方によって見え方は変わる。(パラダイムシフト)

教育方針や目指す理想は教員同士で似ていることが多い。しかし、手段・手法は人それぞれ異なる。同じ「教育」という渦巻きでも上から見ると下から見ると違って見える。そ

こで互いを否定し合うのではなく、プラスとプラスの対立を起こすことが重要である。調和を図るためには良好なコミュニケーションが必要である。

- Happy7 (二人組で0～5までの数字を出し、足して7を作る活動) ※片手
  - ⇒0や1はグループを作ることができない。子どもはグループを作りたくない人に対して故意に出すことがある。そのため、2から5のみのルールで行うこともある。
- Beat (課題解決型の活動)
  - ⇒最後の一人までしっかり活動できる環境を作る。その結果、以後の活動も一生懸命集中して取り組むことのできるようになる。この活動は達成に向けて、互いに意思主張をすることが大切である。
- オセロ紹介(二人一組で片方が言ったネガティブな内容を片方がポジティブに言い換える活動)
  - ⇒自分が短所だと思っていたことも、長所に言い変えてもらえると嬉しいものである。
  - 子どもも一面で見るのではなく、多面的に見ることが大切である。
- Happy11 (二人組で0～10までの数字を出し、足して7を作る活動) ※両手
- Everybody's up (3人以上の人と手をつないで同時に立つ活動) ※4人と8人でチャレンジした
  - ⇒4人と8人ではどちらの方が難しかったのだろうか。それはなぜだろうか。
  - 達成のために自身が行ったことは何か。
- パイプライン (一人ずつ持ったパイプの上にボールを転がし、ゴールまでボールを運ぶ活動)
  - ⇒ボールを落とさないために気をつけていたことは何かを確認する。この活動を日常に置き換えるとどのようなことがいえるか。(ボールやゴールを教育現場に置き換えてみる)
  - この振り返りの場で意見を言えることも、人によってはリスクテイクである(人によって「意見を言う」ことがC-Zoneの人もいれば、S-Zoneの人もある。S-Zoneの人にとってはリスクテイクしていることになる。)
- ハミング
- スパイ大作戦 (ビーチボールをバスケットゴールに入れる活動) ※センターライン近辺から
  - ⇒この活動を日常に置き換えるとどのようなことがいえるか?(ボールやゴールを教育現場に置き換えると?)
- じゃんけんチャンピオン (じゃんけんで3回勝ったor負けた人から順番に並んでいく活動)
  - ⇒価値があると思っていることは自身の思考のフレームに入っていること。興味がないことは本当に価値がないのだろうか。意味や意義を直接教えることは概念学習。どんな意味があるのかを学習者が考え、見出すことが体験学習。
  - ◎チャンピオンの特典 (チャンピオンは最後までじゃんけんをし続けた人)
    - ①全員の前で自己紹介ができる
    - ②多くの人と関わるができる
  - 負けだと思っていたことは本当に負け、価値がないことなのだろうか(パラダイムシフト)。
  - 「あなたは自分が思っていること、やりたいことを周囲に伝えられていますか?」新人だからこそわかること、できることがある。勇気を出して伝えてみよう。
- 全体ふりかえり
  - ⇒全体場でこのように発言することこそがリスクテイクであり、このチャレンジからもたくさんを学んでいる。みなさんもアドベンチャーの心を持って一歩踏み出してみませんか。あなたは新人として職場で「組織の一員として」必ず必要とされています。



### 3. アンケート結果

平成29年度 K県公私合同幼稚園こども園 新規採用教員研修Ⅱ（秋）  
事後アンケート 集計結果（選択項目）※活動後に以下のアンケートを実施

質問項目（選択項目のみ）

今日の活動を振り返り、それぞれの質問に1～4の数字に○をつけてください。

1：とてもできていた 2：できていた 3：あまりできていない 4：まったくできていない

- 問1 活動中に自身の目標を明確に持つことができた。
- 問2 自身の苦手なことやできないことに対して、積極的にチャレンジすることができた。
- 問3 自分自身を肯定的にとらえることができた。
- 問4 他者のことを肯定的にとらえることができた。
- 問5 積極的に他者と関わることができた。
- 問6 自分自身の意見や想いを積極的に発信することができた。
- 問7 リーダーシップを発揮することができていた。
- 問8 グループの目標設定の方法を理解することができた。
- 問9 振り返りを通じて自身の目標を決定することができた。
- 問10 振り返りを通じてグループの目標を決定することができた。
- 問11 振り返りを通じて、自身の生活や未来に向けての学びを得ることができた。

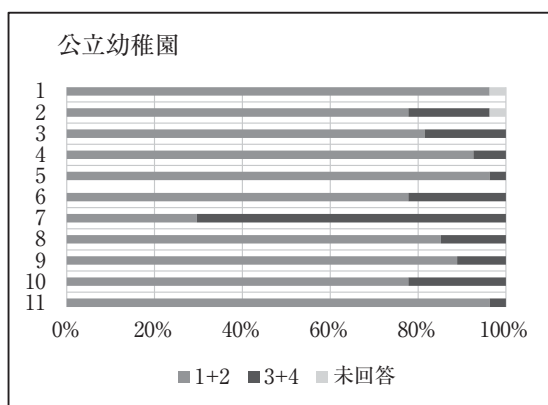
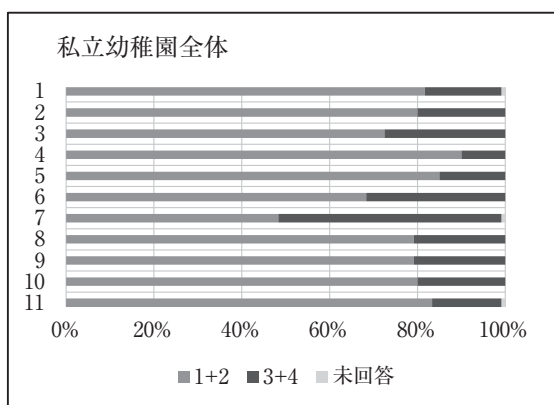
私立幼稚園	1	2	3	4	未回答	総数	私立幼稚園	1+2	3+4	未回答
問1	23	75	20	1	1	120	問1	66.7%	14.3%	0.7%
問2	34	62	20	4	0	120	問2	65.3%	16.3%	0.0%
問3	28	59	31	2	0	120	問3	59.2%	22.4%	0.0%
問4	72	36	5	7	0	120	問4	73.5%	8.2%	0.0%
問5	46	56	11	7	0	120	問5	69.4%	12.2%	0.0%
問6	30	52	33	5	0	120	問6	55.8%	25.9%	0.0%
問7	11	47	51	10	1	120	問7	39.5%	41.5%	0.7%
問8	32	63	23	2	0	120	問8	64.6%	17.0%	0.0%
問9	32	63	19	6	0	120	問9	64.6%	17.0%	0.0%
問10	31	65	20	4	0	120	問10	65.3%	16.3%	0.0%
問11	47	53	11	8	1	120	問11	68.0%	12.9%	0.7%

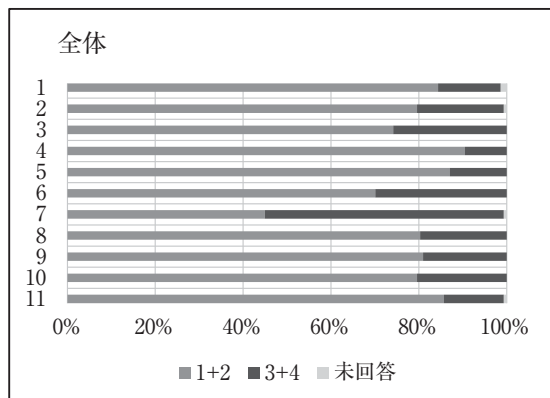
公立幼稚園	1	2	3	4	未回答	総数
問1	5	21	0	0	1	27
問2	6	15	5	0	1	27
問3	6	16	5	0	0	27
問4	15	10	1	1	0	27
問5	14	12	0	1	0	27
問6	5	16	6	0	0	27
問7	2	6	18	1	0	27
問8	4	19	4	0	0	27
問9	4	20	3	0	0	27
問10	2	19	6	0	0	27
問11	13	13	1	0	0	27

公立幼稚園	1 + 2	3 + 4	未回答
問1	96.3%	0.0%	3.7%
問2	77.8%	18.5%	3.7%
問3	81.5%	18.5%	0.0%
問4	92.6%	7.4%	0.0%
問5	96.3%	3.7%	0.0%
問6	77.8%	22.2%	0.0%
問7	29.6%	70.4%	0.0%
問8	85.2%	14.8%	0.0%
問9	88.9%	11.1%	0.0%
問10	77.8%	22.2%	0.0%
問11	96.3%	3.7%	0.0%

全体	1	2	3	4	未回答	総数
問1	28	96	20	1	2	147
問2	40	77	25	4	1	147
問3	34	75	36	2	0	147
問4	87	46	6	8	0	147
問5	60	68	11	8	0	147
問6	35	68	39	5	0	147
問7	13	53	69	11	1	147
問8	36	82	27	2	0	147
問9	36	83	22	6	0	147
問10	33	84	26	4	0	147
問11	60	66	12	8	1	147

全体	1 + 2	3 + 4	未回答
問1	84.4%	14.3%	1.4%
問2	79.6%	19.7%	0.7%
問3	74.1%	25.9%	0.0%
問4	90.5%	9.5%	0.0%
問5	87.1%	12.9%	0.0%
問6	70.1%	29.9%	0.0%
問7	44.9%	54.4%	0.7%
問8	80.3%	19.7%	0.0%
問9	81.0%	19.0%	0.0%
問10	79.6%	20.4%	0.0%
問11	85.7%	13.6%	0.7%





#### 4. 結果と考察

##### ① 私立幼稚園と公立幼稚園の比較

問1の「活動中に自身の目標を明確に持つことができた」という項目では、私立幼稚園は66.7%であったのに対し、公立幼稚園では96.3%という非常に高い数値を示している。また、問3の「自分自身を肯定的にとらえることができた」という項目においては、私立幼稚園では59.2%というやや低い数値を示していたのに対し、公立幼稚園では81.5%を示している。

問4の「他者のことを肯定的にとらえることができた」、問5「積極的に他者と関わることができた」の項目では、公立幼稚園ではいずれも92.6%、96.3%という非常に高い数値をしめしているものの、私立幼稚園では73.5%、69.4%にとどまっている。

問7の「リーダーシップを発揮することができていた」という問いに対しては、いずれも低い数値を示しており、公立幼稚園で29.6%、私立幼稚園で39.5%となっている。しかし、この項目においては唯一私立幼稚園が公立幼稚園を上回っている。

問11の「振り返りを通じて、自身の生活や未来に向けての学びを得ることができた」という項目では、公立幼稚園が96.3%という極めて高い数値を示していたのに対し、私立幼稚園では68.0%にとどまっている。

##### ② 全体を通して

問1「活動中に自身の目標を明確に持つことができた」84.4%、問5「積極的に他者と関わることができた」87.1%、問8「グループの目標設定の方法を理解することができた」80.3%、問9「振り返りを通じて自身の目標を決定することができた」81.0%、問11「振り返りを通じて、自身の生活や未来に向けての学びを得ることができた」85.7%は、いずれも80%を超している。また、問6「自分自身の意見や想いを積極的に発信することができた」の問いに対しては、70.1%という他の項目と比較するとやや低い数値を示している。さらに、問7「リーダーシップを発揮することができていた」というこうもくにおいては、44.9%という非常に低い数値を示している。

##### ③ 自由記述から（問6と問7に関連したものを中心として）

- ・グループの中で積極的に話をひろげたりすることができ大きな自信になりました。(Y. M)
- ・グループで相談をして、一緒に一生懸命行うことで出来たときの達成感が大きかった。(M. Y)
- ・自分が話せば相手もそれを理解して話をしてくれることがわかりました。(M. Y)

- ・他者と協力して何かを成功させる達成感や自分の意見を伝えることの大切さを学びました。(I. R)
- ・今日の研修を通して自分から発信することの大切さと沢山のことを学ぶことが出来ました。(D. N)
- ・どのように合わせ、どのように良好な関係（チームワーク）をもつことができるのか実践を通して感じる事が出来ました。(H. S)
- ・グループの中に入った時、自分は意外と意見を出せたり、リーダーシップをとることが出来るのだと新たな発見がありました。今、職場ではなかなか自分の意見を出せていないので、新人ならではの良さを生かして、自分の意見も発信していきたいと思います。(H. H)
- ・コミュニケーションの大切さ。自分から話しかけに行くこと関わりに行くことの大切さを改めて学ぶことが出来ました。(K. M)
- ・今回の研修でコミュニケーションの大切さ、いろいろなもの見方をする大切さを学ばせて頂きました。人の考え方を肯定し話をすることで、スムーズに話し合いが進み、和やかな雰囲気にもなりました。(T. M)
- ・2日間を通じて自分の意見を発信することへの積極性が少し身に付いたように思います。(F. A)
- ・大人数の中で自分を紹介したり、たくさん発言することは勇気がいりますが、それをできるようになっていきたいと思います。(H. A)
- ・知らない人と話すことは勇気の要ることだけれど、楽しくコミュニケーションをとることのできる内容や活動であれば、緊張せず、楽しく話すことができると学ばせていただきました。(S. M)
- ・コミュニケーションを取る中で他者との関わり方の大切さを学んだ。気分も楽しくなるし、これからの活動への意欲にもつながるので子どもたちにも繋げられるものがあるなと思った。(N. A)
- ・自ら発信することはとてもドキドキしてしまうのですが、その発信をすることでその場でしか味わえない自分の経験になるということ学びました。人前でのコミュニケーションはとても苦手ですが、少しずつでも頑張っていきたいと思う。(H. Y)
- ・初めて会う人が多い中で、ゲームや活動を通して積極的に話すことができ自分の成長できたと思います。同じ職業の人だからこそ、盛り上がる話も話せて、初対面とは思えないくらい相手のことを知れました。友達も増えました。楽しかったです。(S. E)

(全文原文ママ)

## 5. まとめ

4の結果と考察からも分かる通り、80%を超える数値を示した項目は、すべて「効果的に連携し仕事を分担するなどの組織的・協働的に諸問題の解決に取り組む力」において必要とされる力となっている。これは、TAP研修において「できたこと」であることに間違いはないが、一方で普段から「できていること」と捉えることもできるかもしれない。そのようにして考えると、着目すべき点は問6の「自分自身の意見や想いを積極的に発信することができた」、問7の「リーダーシップを発揮することができていた」であろう。これらはTAP研修中に「できなかった」ことであるが、やはり一方で普段から「できていないこと」と捉えることができる。しかしながら、4-③の自由記述の結果からも分かる通り、そうした「できていないこと」に対して、TAPの研修は「やってみること」のきっかけになっていることが分かる。また、「できていないこと」の「練習の場」と考えれば、大いに研修の成果と呼ぶことができるのではないか。

TAP研修での効果は、決して長続きするものではない。しかしながら、TAP研修で「やってみたこと」を日常の教育に少しでもいかし、応用していくことができたのなら、そこには必ずや変化が生まれてくるであろう。

#### 【参考文献】

- 1) 文部科学省「幼稚園教育要領」2017年
- 2) 文部科学省「幼稚園教員の資質向上について—自ら学ぶ幼稚園教員のために—」『幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書』Ⅰ-1、2006年
- 3) 前掲書
- 4) 文部科学省「幼稚園教員の資質向上について—自ら学ぶ幼稚園教員のために—」『幼稚園教員の資質向上に関する調査研究協力者会議報告書』Ⅱ-3-(1)、2006年
- 5) 文部科学省『平成28年度幼稚園教諭の養成課程のモデルカリキュラムの開発に向けた調査研究—幼稚園教諭の資質能力の視点から養成課程の質保証を考える—』Ⅱ、2017年
- 6) 文部科学省「幼児期の教育内容等深刻化・充実調査研究委託」『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅢ—実践の中核を担うミドルリーダー養成—』（保育教諭養成課程研究会）、p. 10、2017年
- 7) 文部科学省「幼児期の教育内容等深刻化・充実調査研究委託」『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドⅢ—実践の中核を担うミドルリーダー養成—』（保育教諭養成課程研究会）、Ⅱ-1-(3)、2017年
- 8) 前掲書