

OPARKの開発趣旨

OPARKの骨子は、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指すことです。右頁に、2016年に作成した企画書を転載いたします(右図2)。開発期間を通して具体的な内容にやや変更はありますが、大きな方向性に変化はありません。OPARKの開発を通して、私たちは4つの取り組みを想定しています(下図1)。

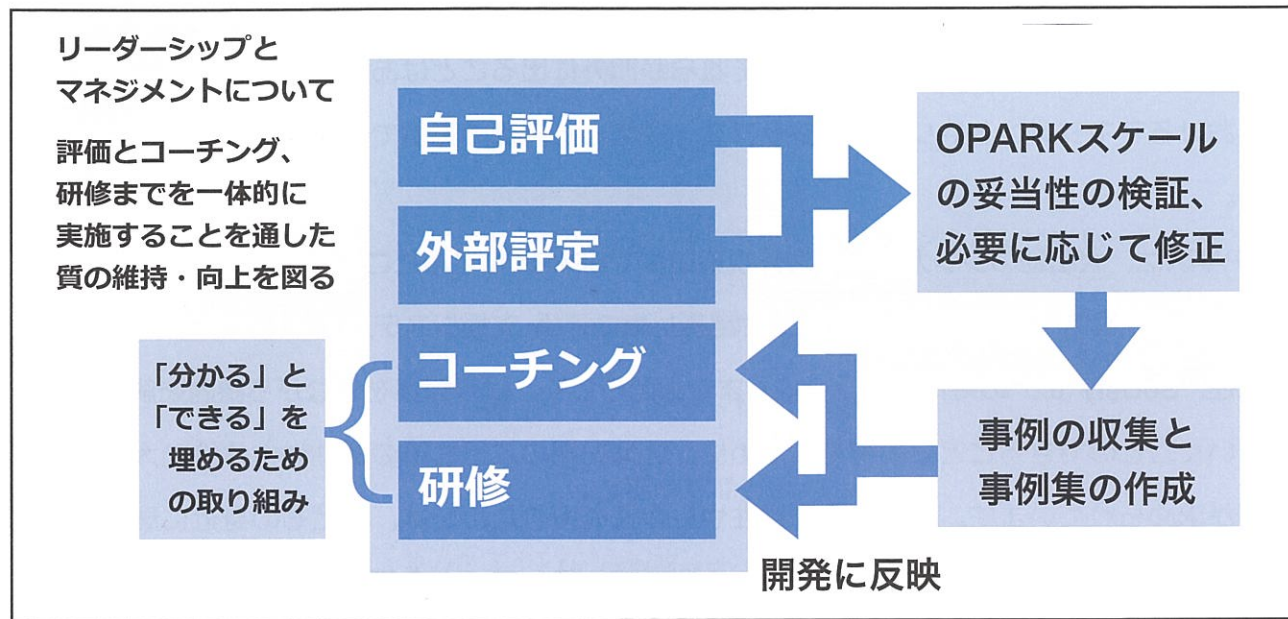


図1: OPARKの4つの取り組み

ECEQ®と同様に「評価すること自体」はOPARKの目指すところではありません。自ら、あるいは外部者による評価を通じた自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みの振り返りと見直しを通して、園の質の維持・向上を図ることが主眼であります。振り返りや見直しの道具として、OPARK実行委員会ではまずOPARKスケールというものを作成し、それぞれの園のトップリーダー等が自園のリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みを振り返り、見直すための道具(ツール)を用意しました。このOPARKスケールは、本冊子に掲載しております。

ただ、図1で「『分かる』と『できる』を埋める」と書いたように、OPARKスケールを読んで「こういう取り組みは大事だね」とご同意いただくだけでは、実際の質向上につながる支援システムとしては不十分であると私たちは考えております。そこで、OPARKスケールを用いた現地調査等を通して、さまざまな園のリーダーシップとマネジメントの具体的な事例の収集し、それをコーチング(改善のための指導や助言)や研修、事例集など、具体的に「できる」ことにつながる取り組みへとつなげたいと考えています。コーチングの方はまだ準備できていない段階ですが、研修の方は既存のもの、新たに企画したものなどが少しずつ整ってきております(p35「OPARKと関連した研修の実施や企画」参照)。事例に関しては、一部を本冊子で紹介しており、将来的にはデジタルもしくは紙媒体での事例集として整理していければと考えております。

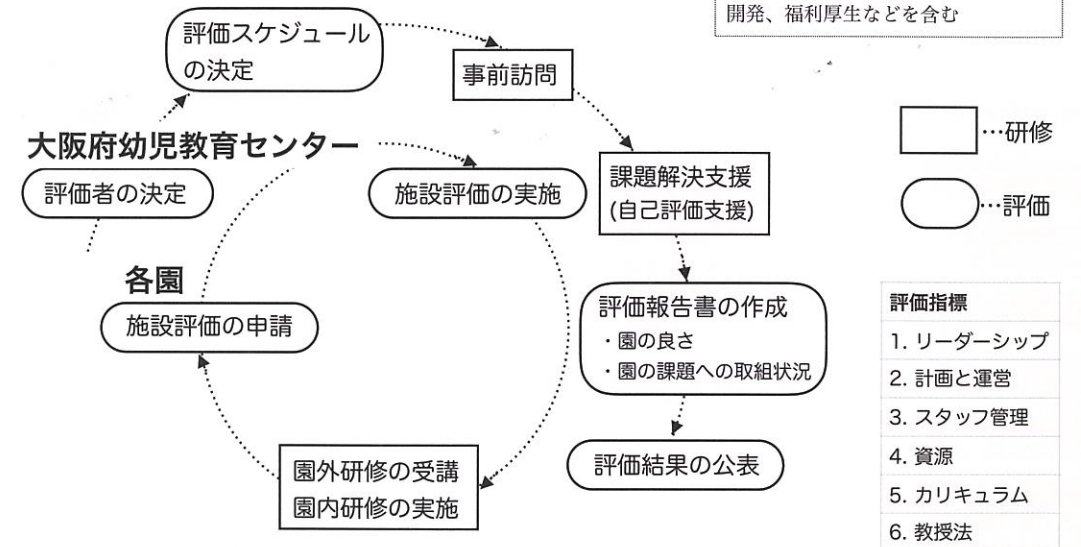
大阪府幼児教育・保育質向上支援システム(案)

—保育施設の質を向上させるための評価・支援システム—

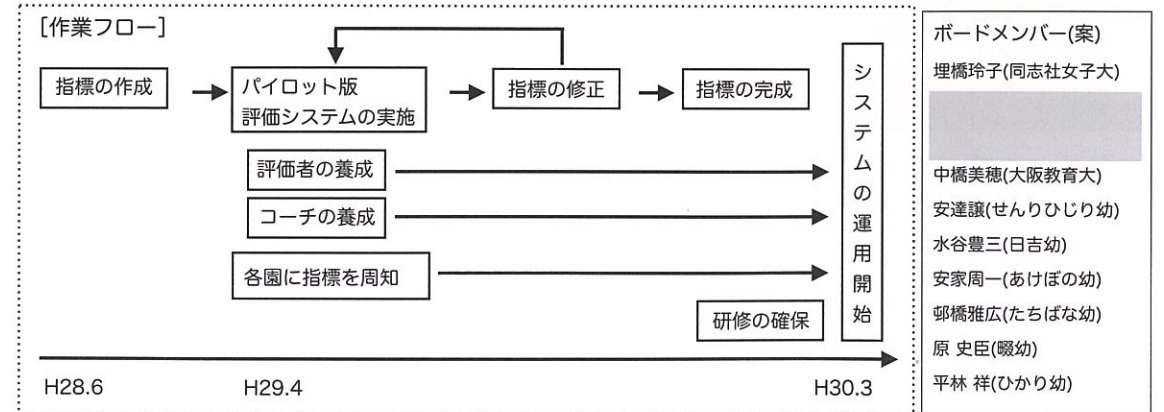
- 【背景】
- ① 待機児童対策に伴う保育施設の量的拡充。施設の質は担保されていない。
 - ② 質の高い幼児教育の重要性が、世界的に認識されてきている。
 - ③ 現状では①、②への組織的な手立てはなく、各園の自助努力に委ねられている。
- 【目的】
- 大阪府内の幼児教育・保育の質を向上させる「システム」を作ること。
そのシステムを、大阪府幼児教育センターが主となり運営すること。
- 【特徴】
- ① 園評価と研修をセットにして、園の質向上を継続的に行う。
 - ② マネジメント*の質を向上に働きかける。

*理念の理解・伝達やカリキュラム編成、自己評価、目標設定、情報管理、予算編成、スタッフ配置、専門性の開発、福利厚生などを含む

【大阪府幼児教育・保育質向上支援システムの仕組み】



【システムづくり概要】



OPARK 企画概要 1.3 2016/09/07 平林 祥

図2: OPARKの企画書 (2016年9月7日作成)

オパーク OPARKの概要

オパーク OPARKってなに？

“OPARK”は Open! Preschool Accreditation framework の文字をとった略称で、大私幼の理事長直轄事業として実施されています。

OPARKの骨子は、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指すことです。

オパーク OPARKはなぜ開発されている？

高い質の保育が人の生涯にわたる発達に影響を及ぼすことが様々な研究や調査を通して少しずつ明らかになってきており、その結果として近年は保育の質の保障と向上が日本だけではなく世界で重視されてきています。賛否は分かれますが、日本における幼児教育・保育の無償化などもその流れに位置付きます。高い質の保育の鍵となる要因の一つは、保育の人的環境の質であると言われており、多様な人材が在籍する幼児教育施設において、教職員が目的を共有したチームとして働き、集団としてのコンピテンスを高めることの大切さが強調されてきたなかで、保育におけるリーダーシップが重要視されています。

一方で、たとえば東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター^{セテップ}による「全国保育・幼児教育施設大規模調査」で明らかになった課題の一つは、「園長・主任の研修の在り方や組織としての改善」でした。

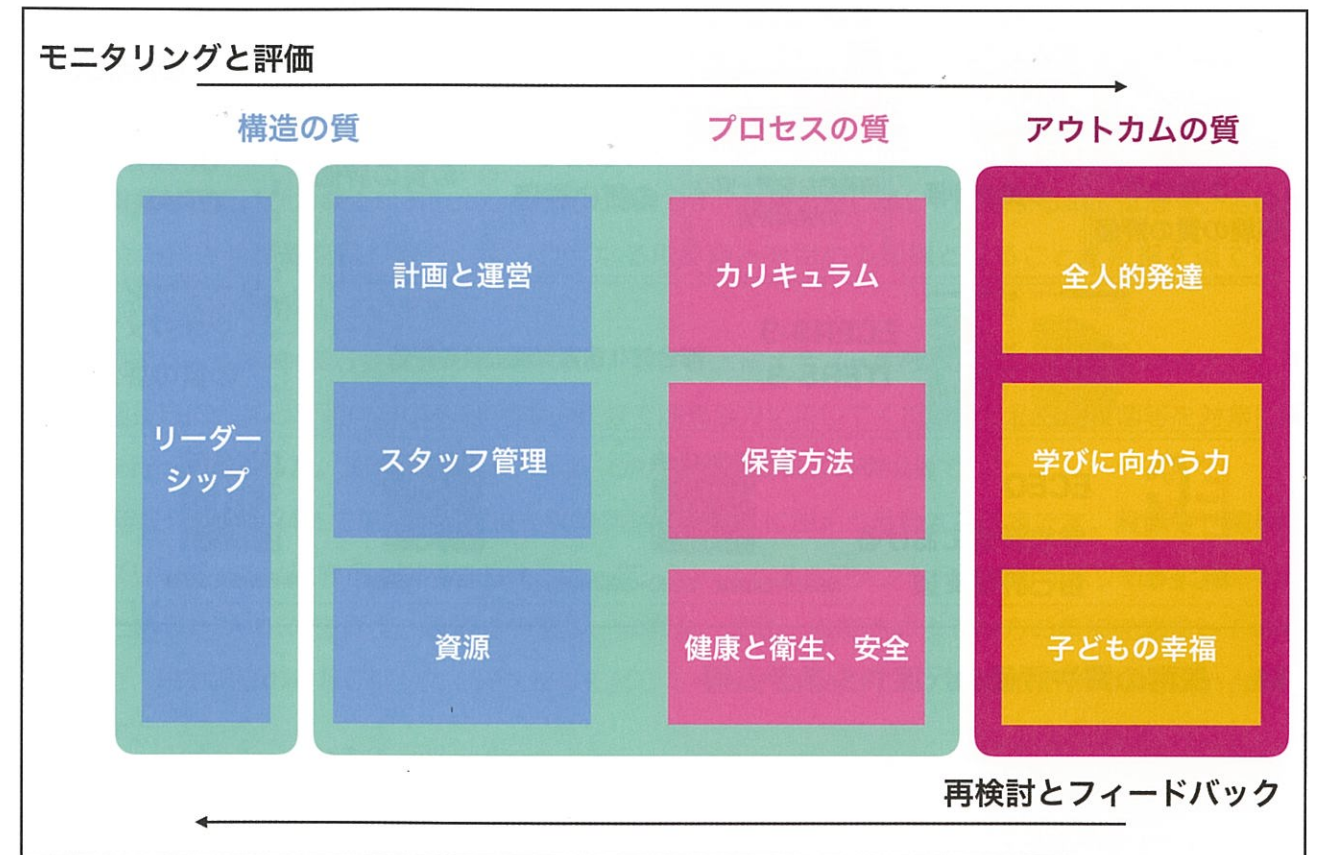
現在、私立幼稚園の園長に就くにあたっては免許状や教職経験等一定の資格要件はあるものの、「同等の資格を有する…」等の特例により実質的には問われていない状況です。現職研修は提供されているものの、受講の義務はありません。資格や研修受講の義務がなくとも、優れた設置者や園長は存在する訳ですが、個人の資質や努力に依存していたり、見本/手本となったり指導・助言したりしてくれる先達や同輩などの人脈に依存していたりします。また、現代の設置者・園長が扱う業務の内容は多様でその範囲は膨大です。それらを学び、実践することを、一人ひとりの自助努力に求めている現状では、設置者や園長などのトップリーダーが育つ道のはあまりに過酷で頼りみな部分が大きいとは言えないでしょうか。

この課題を解決するための既存の取り組みがなかったため、大私幼では、設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせ、幼稚園等の質向上を目指す“OPARK”に取り組むことになりました。

オパーク OPARK開発の契機は？

“OPARK”の開発は、2016年に始まりました。

2015年11月に大私幼主催の海外視察研修でシンガポールを訪問し、現地の幼児教育・保育施設を見学するとともに、シンガポールの全ての幼児教育・保育施設の規制と評価、支援を担う行政機関 ^{エックダ} ECDA (Early Childhood Development Agency) を訪問しました。そこで、政府の公的支援を受ける全ての幼児教育・保育施設および最低基準を満たす任意の幼児教育・保育施設が受審するSPARKという質認証制度について学びました。SPARKの質評価モデル(下図3)では、リーダーシップが【構造の質】の最上流に位置し、その下流に【構造の質】として「計画と運営」および「スタッフ管理」、「資源」があり、さらに下流に【プロセスの質】として「カリキュラム」および「保育方法」、「健康と衛生、安全」、最終的な【アウトカムの質】として「全人的発達」および「学びに向かう力」、「子どもの幸福」を位置づけています。



スパーク
図3: シンガポールSPARKの質評価モデル

「構造の質」は、園庭や保育室の面積、保育者の学歴や資格や経験年数、保育者と子どもの人数比、一学年や一学級の定員/規模、教材費、研究研修費など、比較的数値化のしやすい要素をご想像ください。「プロセスの質」は、子ども同士の相互作用や保育者の援助、子どもとモノとの関わり、教材や環境の構成など、数値化することが難しい保育実践の質をご想像ください。「アウトカムの質」は、子どもの学力(言語、数量等)や社会情動(非認知)的能力、身体的な健康、精神的な健康、自己肯定感など、測定可能な子どもの発達や学び、ウェルビーイングなどをご想像ください。

図3の「計画と運営」以下の項目は、これまでに幼児教育・保育の世界で翻訳・紹介されてきた既存の評価尺度等（下図4）に対応するものなどがありますが、その最上流に「リーダーシップ」を置いている点がたいへん刺激的でした。実際に、^{スーパー}SPARKの^{スーパー}評定では幼児教育・保育施設のトップリーダーの取り組みが評価や指導、援助の対象となっており、^{スーパー}SPARKの導入後に施設の保育の質の向上が保育現場からも外部者からも実感されている点で、その実効性も特筆に値します。



図4: 保育の質や評価の尺度やシステム等

例えば、一般財団法人全日本私立幼稚園幼児教育機構が開発し実施しているECEQ®（公開保育を活用した幼児教育の質向上システム）は、具体的な評価項目を内在していません。ECEQ®は、ECEQ®コーディネーターの支援を受けて、実施園のトップリーダーや教職員が自らの保育と運営の在り方を振り返り、見直し、課題を発見したり、その課題に課題に取り組んだり、改善の方策を見出していくものです。もう少し具体的に、何をどのように改善するかという方策を明示するものとして、たとえば^{エカース}ECERS-3（邦訳「新・保育環境評価尺度①（3歳以上）」）などの評価尺度が開発され、そのいくつかが邦訳されています。既に開発され、邦訳のあるものを「車輪の再発明」する必要はありませんので、これまでに邦訳がなく十分に扱われていないものの、重要ではあるリーダーシップとマネジメントに焦点を合わせて、^{スーパー}OPARKを開発しております。

OPARKに取り組んでいるのは誰？

“OPARK”は、大私幼の理事長直轄事業であり、OPARK実行委員会がその開発を担っています。OPARK実行委員会の構成員は、理事長と顧問の他、教育研究委員会の正副委員長や委員、経営研究委員会の正副委員長、大学教員などが含まれます。この構成は、OPARKの内容が幼児教育・保育の領域に留まらず、経営の領域も含んでいるためです。上記のメンバーが、以下の三つのチームに分かれて活動しています（p36「構成員一覧」参照）：

- ・**制度チーム**：OPARKが公的な取り組みに位置づけられるように政治や行政に働きかける部門
- ・**研究チーム**：OPARKの取り組みを学術的な観点から助言するほか、学術的な発信を行う部門
- ・**指標作成/現地調査チーム**：OPARKの尺度（スケール）を作成し、現地調査の実施を通してその評定可能性や妥当性の検証、および好事例の収集と整理などを行う部門

OPARKは誰を対象に想定した取り組み？

“OPARK”は、大私幼の加盟園の全ての設置者と園長、後継者等を対象として想定した取り組みですが、その事業の利用は任意で、強制ではありません。同じく大私幼加盟園の全園が実施申請可能であり、実施を希望する有志の園だけが対象となるECEQ®と似た構図です。各園の良し悪しを評定するのではなく、各園がそれぞれの良さや課題を振り返り、より良くなる取り組みを始める契機となることを目指す点でも、OPARKはECEQ®と類似しています。

これまでは、OPARK実行委員会の構成員の園、および大研大会（＝大阪府私立幼稚園研究研修大会）や設置者園長研修会などで開いたOPARK関連の研修で調査協力にに応じてくださった私立幼稚園等を対象に現地調査を行ってきました。現地調査を行うのは、OPARK実行委員会の構成員でした。

2022年度以降は、新たに加えた構成員を現地調査のメンバーに加えて活動する予定です。設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせるというOPARKの性質上、設置者や園長、副園長、教頭、後継者のような方の参加を想定しています。また、現地調査の対象に関しても声を掛けて応じてくださる園に少しずつ対象を広げていきたいと考えています。

OPARK実行委員会の取り組みは、現地調査やOPARKスケールを用いた自己評価、外部評定の他に、それらの成果に基づいた研修の企画と運営や指導・助言なども含まれます。これらの取り組みに関しては、大私幼の加盟園の教職員も対象に含まれます（p35「OPARKと関連した研修の実施や企画」参照）。たとえば、第64回大研大会に配信している「若手保育者〈育成者〉研修会」は、現地調査で学んだ2園の若手保育者育成の優れた事例を軸に企画された研修で、その受講対象は大私幼加盟園の全ての教職員となっています。

OPARKはどのように取り組まれている？

これまでは、OPARK実行委員会が、OPARKスケール（現版）の作成や現地調査の実施、現地調査で収集した事例の整理、OPARKの開発に関する学会発表や勉強会の開催、OPARKをテーマにした研修会の実施など

を行ってきました。また、大私幼ニュースリリース（広報誌）や説明会、研修会等を通して、大私幼加盟園オパークにOPARKの情報をお伝えする機会を設けてきました。

ただ、情報の伝達だけでは、そもそもの目的である「設置者や園長などトップリーダーの幼児教育と経営におけるリーダーシップとマネジメントの具体的な取り組みに焦点を合わせた幼稚園等の質向上」に取り組んでいるとはとても言えません。今回、この紹介冊子を作成し、OPARKがどのような取り組みで、どのような内容を扱っているのかという点をお伝えした上で、今後は新たなメンバを募り、その方々と一緒に現地調査を行ったり、個別の内容についての勉強を深めたり、研修会を企画して実施したり、といった活動を展開していければと願っております。

オパーク OPARKの開発にあたっての考え方は？

シンガポールを視察した際に感じたのは、形式や体裁以上に、「園の質が高まり、その結果としてそこで働く保育者がよりよく働いて研鑽を積めるようになり、その結果としてそこで過ごす子どもがよりよく育っていくことが一番大事である」という実利的な志向性でした。そのため、単にカリキュラムやマニュアルを提供して終わるのではなく、ある程度の自由度や柔軟性を持たせつつ具体的なスケール（尺度）を作り、それに適合するかどうかを自己評価と外部評価で確認し、具体的な改善の手立てを指導したり助言したりするコーチングを提供し、評価の結果に応じて各園に必要な内容の研修を提供するという総合的な取り組みが構築され、一つひとつの園の質の向上が目指されていました。数百人の専属スタッフとそれに見合った規模の予算をもつECDAを真似することはできませんが、大私幼がOPARKを開発し、取り組んでいくなかで学び真似ることのできる点も多いかと思います。

オパーク OPARKの開発にあたって大切にしていることの一つは、実利的な志向性です。単一の評価軸で「みんな、同じように、質を高めましょう」という考え方は、多種多様な歴史や文化、背景、事情をもつ私立幼稚園等には馴染みません。それぞれが大切にしている良さのあり方をそれぞれが目指していけば良いはずで、一方で、個別の軸（OPARKスケールでいうサブスケールや項目、指標など）について見ていけば、各園それぞれに得手不得手はあるでしょう。既に良いものについては無理に扱う必要はないかもしれません。不得手なことについては、ものすごく基本的なところから取り組むことになるかもしれません。

オパーク OPARKスケールでは、各指標について2-4-6と3つの水準を設定しています。不得手な内容について、高度な6の水準だけを示しては、「そんな無理だ。〇〇幼稚園だからできるんだろう」と諦めて、質を高めるといった目的を達成できないかもしれません。ごく基礎的な、基本的な、簡単な、単純な2の水準から取り組むことができるようにして、そこからもう少し高度な4の水準を目指すことで、現実的に具体的に質を高める取り組みに着手していただけるのではないかと考えています。

オパーク 現在のOPARKスケールは完成版というわけではなく、2の水準をもう少し下げるべきではないか、あるいはもう少し上げるべきではないか、といった修正の作業は、現地調査を通して園の実態の理解を深めるなかで、進めていく予定です。本冊子に掲載されたものが最終というわけではありません。

オパーク OPARKの開発にあたって大切にしているもう一つのことは、無理強いをしないということです。たとえばシンガポールでは、公的な支援（日本でいう私学助成や施設型給付など）を受ける園は、必ずSPARKを受審しなければならない、という強制性を持たせていました。日本では、教員免許状更新講習が似たような強制性を持っていましたが、こと私立幼稚園等に関しては、評価や質改善の取り組みを強制することは馴染みません。ただ、世界中のたくさんの保育実践者や研究者の知見を集積した結果「こういうことが大事そうだ」と多くの専門家に合意されている内容はありますので、大私幼ではそういった内容を推奨してはいます。自己評価に基づいた質の向上は、重要であると認識されている内容の一つで、大私幼ではECEQイーセックやOPARKといった形で取り組んでいます。

ただ、「評価」という言葉は、多くの人に不安や恐怖を喚起します。私は大私幼の教育研究委員会の評価チームのリーダーとして、ECEQイーセックの実施と運営についても関わっていて、いくつもの園のECEQイーセックに対する不安や恐怖、そしてその解消と向き合ってきました。急いで不安を解決することは不可能です。とはいえ、放置しておいてはよいわけではないので、ECEQイーセックやOPARKオパークのような取り組みをしています。

話が少し逸れますが、2022年2月現在、日本では新型コロナウイルスのオミクロン株の感染が流行しています。WHO（世界保健機関）は「ワクチンをためらうことは世界の健康への脅威」と発信していますが、それでもワクチンの接種を躊躇する方は大勢います。ワクチンをためらう大きな要因として、3つのC（complacency（無頓着）、confidence（(不)信）、convenience（(不)便））があるそうです。無頓着と不信には正しい情報提供、不便には予防接種の無償化や予防接種の予約システムの整備などが対策となります。

また、ワクチンへのためらい（=躊躇）に関しては、躊躇とは、ただぐずぐずしているだけで「No」という意味は含まない。英語のHesitancyも「心配だからすぐにはしない」と非積極的ではあるものの、十分に吟味してから判断しようとする落ち着いた態度と言えなくもない。という議論があります。

躊躇「そうすることに気おくれがしたり、決心がつかなかったりして、ぐずぐずすること」（新明解国語辞典・第8版）
Hesitancy「心配だったり確かに納得していなかったりして、すぐに/速やかに何かをできないこと」（Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus）

イーセック ECEQイーセックの実施は無理強いせずに、申請のあった一つひとつを丁寧にできるようにECEQイーセックコーディネータの学びや支援の体制を調べ、ECEQイーセックの実施に関する情報提供を積極的・継続的にしてきた上で、実施の申請手続きや実施費用の公平性や透明性を高めてきました。その結果、大阪府でのECEQイーセックの実施申請数は確実に増えており、47都道府県で最高水準に達しています。

大私幼では、加盟園と向かい合う（正面での対峙姿勢）のではなく、加盟園と並んで同じ方向を向く（横並びの姿勢）という考え方でOPARKオパークに取り組んでいます。やってみてもいいかな、という園と一緒に取り組み、躊躇している園に無理はさせず、でも情報提供は継続し、参加しやすくもする。そういった形で今後も取り組んでいく所存です。どうぞよろしくおねがいいたします。

一般社団法人 大阪府私立幼稚園連盟
教育研究委員会 副委員長、評価チーム リーダー
OPARK実行委員会 座長
平林 祥