

園内の人材育成

ー徳島県保育・幼児教育アドバイザー研修よりー

鳴門教育大学附属幼稚園

佐々木 晃

1.徳島県における幼児教育の状況 その1

〔乳幼児数の変化〕

H29.4確認 統計戦略課「年齢別推計人口」(人)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	5,852	6,038	5,865	5,813	5,720	5,822	5,767	5,505	5,446	5,462	5,211	5,216
1歳児	6,135	5,964	6,146	6,013	5,973	5,589	5,965	5,889	5,699	5,572	5,165	5,345
2歳児	6,328	6,153	5,930	6,139	6,021	5,722	5,595	5,979	5,896	5,701	5,222	5,159
3歳児	6,605	6,331	6,131	5,928	6,140	5,845	5,773	5,615	6,006	5,893	5,366	5,214
4歳児	6,380	6,597	6,333	6,123	5,925	5,989	5,838	5,784	5,621	6,018	5,516	5,373
5歳児	6,996	6,870	6,577	6,302	6,141	5,818	6,001	5,846	5,744	5,598	5,606	5,518
計	38,796	37,953	36,982	36,318	35,920	34,785	34,939	34,618	34,412	34,244	32,086	31,825

〔保育所設置状況・入所園児数(0歳～5歳)〕

H29.4 次世代育成・青少年課調べ

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
施設数(園)	223	220	217	214	213	214	216	214	209	198	188	180
入所園児数(人)	13,979	13,706	13,590	13,579	13,821	13,961	14,327	14,523	14,821	13,861	13,172	12,651

※平成27年度からは、幼保連携型認定こども園を除く。保育所型認定こども園を含む。

〔幼稚園の設置状況〕※休園数は含まない

H29.5 学校教育課調べ(園)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
国立	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
公立	166	162	157	153	150	148	141	142	138	123	117	113
私立	12	12	12	12	12	12	12	12	11	10	9	9
計	179	175	170	166	163	161	154	155	150	134	127	123

※平成26年度まで

公立幼稚園が多い

その2

〔幼稚園児数〕

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
3歳児	627	594	515	495	544	513	544	500	433	596	515	218
4歳児	3,707	3,650	3,617	3,359	3,172	3,301	3,196	3,211	3,077	2,796	2,606	2,272
5歳児	4,834	4,770	4,506	4,443	4,174	3,904	4,016	3,851	3,839	3,307	3,233	2,908
計	9,168	9,014	8,638	8,297	7,890	7,718	7,756	7,562	7,349	6,699	6,354	5,398

※平成26年度までは、幼保連携型認定こども園を含む。

〔就園率〕※小学校1年生の児童数に対する幼稚園修了者数の割合

(全国)H29.8 文部科学省「学校基本調査」

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
全国	57.7	57.2	56.7	56.4	56.2	55.3	55.1	54.8	54.2	53.3	48.4	46.5
徳島県	68.6	68.6	68.1	67.5	68.3	65.8	66.0	65.4	64.4	64.2	57.7	55.5

〔認定こども園設置予定・実績〕

〔認定こども園児数〕

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度				平成29年度
幼保連携型認定こども園(公立)	3	7 (10)	1 (11)	0 (11)	2 (13)	2 (15)				1,281
幼保連携型認定こども園(私立)	1	2 (3)	9 (12)	7 (19)	6 (25)	8 (33)				2,248
幼稚園型認定こども園(公立)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)				0
幼稚園型認定こども園(私立)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)				0
保育所型認定こども園(公立)	5	11 (16)	▲1 (15)	▲1 (15)	0 (15)	0 (15)				981
保育所型認定こども園(私立)	0	1 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)				85
地方裁量型認定こども園(公立)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)				0
地方裁量型認定こども園(私立)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)				0
計(公立)	8	18 (26)	0 (26)	1 (26)	2 (28)	2 (30)				2,262
計(私立)	1	3 (4)	9 (13)	7 (20)	7 (27)	8 (35)				2,333
合計	9	21 (30)	9 (39)	8 (46)	9 (55)	10 (65)				4,595

() 内は累計数

園児数：H29.4 次世代育成・青少年課調べ(人)

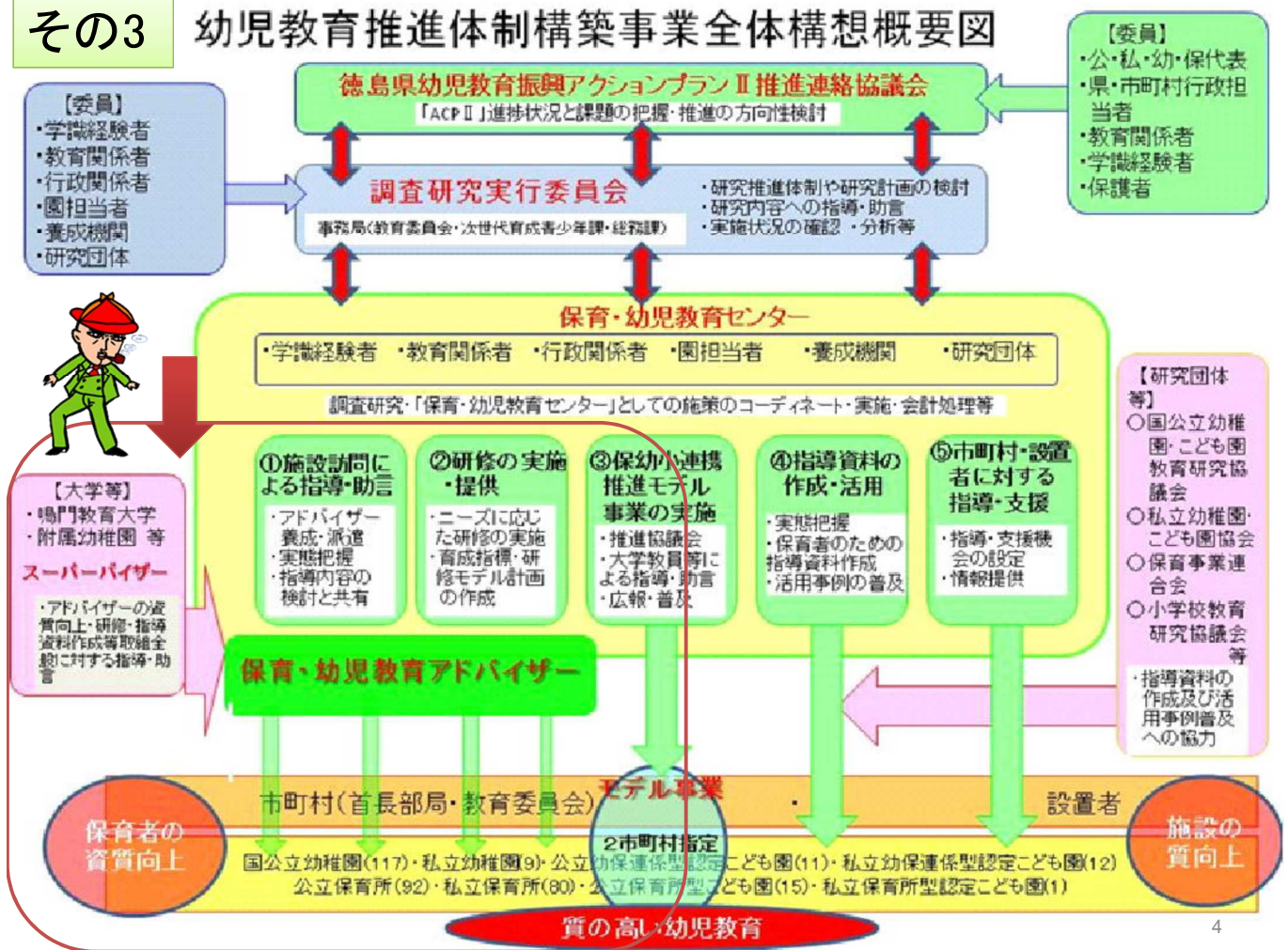
2

徳島県の幼児教育の現状(平成30年度)

- 保育所数 172園
- 幼稚園数 公立99園 私立10園 国立1園
- 認定こども園(30年度)
 - 幼保連携型 公立13園 私立24園
- 幼稚園型 私立1園
- 保育所型 公立15園 私立1園
- 地方裁量型 なし
- 専任園長の割合 **幼稚園37.7%**
(こども園含む46.7%)

その3

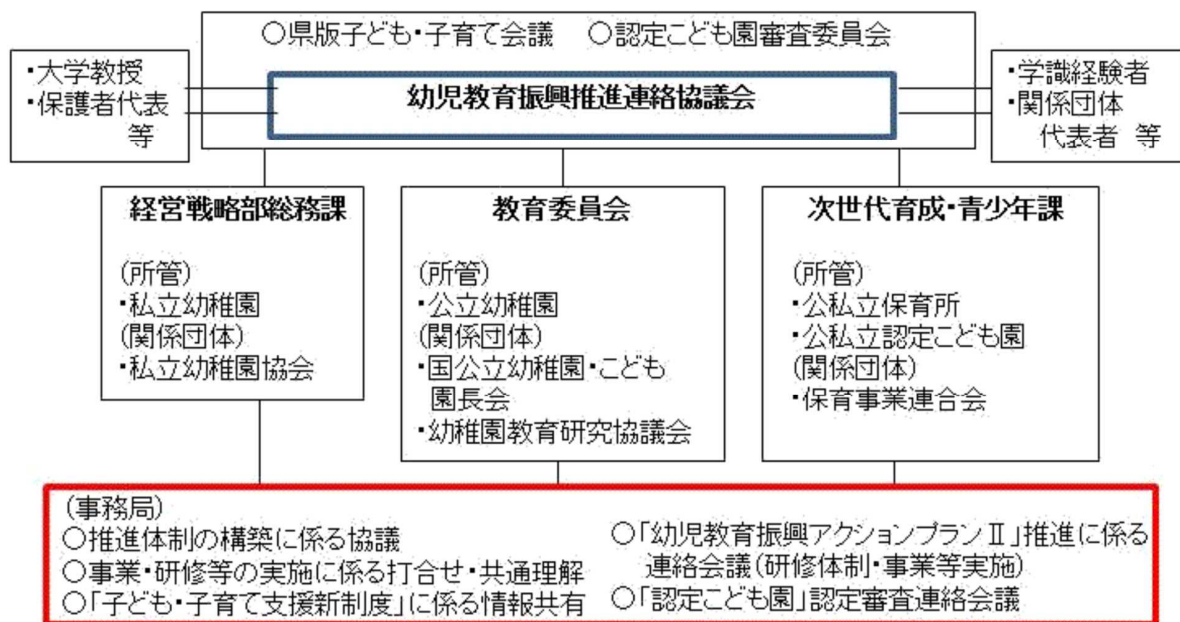
幼児教育推進体制構築事業全体構想概要図



「保育・幼児教育センター」の設置と機能の充実

徳島県教育委員会学校教育課内に、「保育・幼児教育センター」を設立した。また、従来より保育・幼児教育を所管していた各部署と連携し、担当で事務局を編成した。

県における推進体制及び連携の状況



保育・幼児教育アドバイザーの配置とサポート

保育・幼児教育の専門的知見や豊富な実践経験を有する人材を「保育・幼児教育アドバイザー」として委嘱し、県内に配置した。

今年度は、昨年度からの継続を了承した方に加え、17名を増員し、総計30名とした。



スーパーバイザー一覧（業務の対象は、主に県単位あるいは市町村単位）

1	国立大学法人鳴門教育大学教授
2	国立大学法人鳴門教育大学教授
3	国立大学法人鳴門教育大学特命准教授
4	国立大学法人鳴門教育大学附属幼稚園長
5	徳島文理大学准教授
6	学校法人四国大学講師

アドバイザー一覧（注 研修指導員＝県幼稚園

1	・研修指導員 ・県学校訪問指導員
2	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
3	・元公立保育所長
4	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
5	・徳島文理大学短期大学部保育科講師
6	・福祉専門学校教員 ・元公立保育所長
7	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
8	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
9	・元県教育委員会幼稚園担当指導主事 ・元私立大学講師（兼 同大学附属幼稚園長）
10	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
11	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
12	・特定非営利活動法人こどもの発達センター ・日本感覚統合学会インストラクター ・特別支援教育士 ・臨床発達心理士
13	・元公立保育所長
14	・研修指導員 ・県学校訪問指導員
15	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
16	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
17	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
18	・元公立保育所長
19	・元公立保育所長
20	・研修指導員 ・元鳴門教育大学附属幼稚園長
21	・家庭児童相談員 ・元公立保育所長 ・元市民福祉部福祉事務所児童課長
22	・県特別支援教育巡回相談員 ・公立 ・元県教育委員会特別支援教育課長
23	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
24	・研修指導員 ・元市教育委員会指導主事
25	・研修指導員 ・元公立幼稚園長 ・元県教育委員会幼稚園担当指導主事
26	・研修指導員 ・県学校訪問指導員
27	・県学校訪問指導員 ・元公立幼稚園長
28	・研修指導員 ・元公立幼稚園長
29	・県教育委員会生活科担当指導主事
30	・県教育委員会幼児教育担当指導主事

園長・所長経験者など現場経験者が多い。



強み：具体的なアドバイスができる。

弱み：自分の経験論に偏る傾向もある。

課題：幼児教育の動向の把握と新しい保育理論の理解。

幼・保の垣根を越えた新しい保育ヴィジョンの形成。

方略：我が国の乳幼児教育施策の方向性と三法令の改訂主旨・内容の理解（学会や全国大会、附属幼稚園研究発表会への参加促進。スーパーバイザーによる研修会への参加）。

県の育成指標の理解と人材育成方法の共通理解。

アドバイザー、スーパーバイザー研修会での情報交換。

6

2. 徳島県の保育・幼児教育アドバイザーが取り組むべき現場における課題と方策

1. リーダー層の大量退職と保育者の若年化。
キャリアステージに応じた研修。育て合う仕組みづくりと支援。

2. 幼児教育の専門家としてのスキルと使命感。
教科書のような主たる教材を用いない「環境を通して行う教育」の難しさを乗り越える研修。

3. 新しい3法令（幼稚園教育要領・保育所保育指針・認定こども園教育・保育要領）の実践初年。

保育・幼児教育スーパーバイザー会議での検討内容

- 幼児教育推進体制構築事業の経過報告に対する指導・助言
- 保育・幼児教育関連の情報入手
- 「教員育成指標」「教員研修計画」の検討
- アドバイザーの「訪問指導の手引き」並びに「Q&A」作成に関する検討



徳島県 幼稚園等教諭 教員育成指標モデル

キャリアステージ	採用時に求められる資質・能力	第1ステージ		第2ステージ		第3ステージ	
		養成期	基礎形成期	伸長・充実期	深化・発展期	熟達期	熟達期
素	使命感・情熱・たくましさ	○教育の愛情と熱意をもって教育活動に臨もうとしている。	○「たくましさ」を愛し、徳島教育大綱に示されている人財の育成を目指し、使命感と情熱をもって、たくましく、粘り強く教育活動に取り組んでいる。	○使命感と教職への誇り、たくましく精神力と柔軟性をもって、教育活動を推進している。			
	倫理観	○社会人としての常識やマナー、遵守性を身に付け、法令遵守の精神に基づいた行動をしている。	○教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守し、職業かつ公に職務を遂行し、家庭や地域の信頼を得ている。	○家庭や地域の信頼に応え、法令等の遵守を基業かつ公に職務に働きかけ、組織の志気を高めている。			
	人権尊重の精神	○自分を大切にし、人権感覚を身に付け、互いに尊重し合ふ人間関係を築いている。	○幼児一人ひとりの抱えている悩みや願いを把握し、差別やいじめを許さない集団をつくり、互いに、教育的愛情をもち、人権を尊重し、行動している。	○園や地域の人権に関する課題の解決に向けて、地域・関係機関等とともに取り組む、人権尊重の精神が高まるよう家庭や地域に広めている。			
	顕見・学び続ける力	○学び続ける意欲をもち、他者の意見を謙虚に受け止めている。	○知見を広げ、物事を確に判断するとともに、主体的に研修に取り組んでいる。	○豊かな経験に裏打ちされた見識をもち、課題意識と探究心をもって自己研鑽に努めるとともに、能を示している。			
力	コミュニケーション力	○コミュニケーションスキルを身に付け、他者と積極的に関わり、助け合っている。	○教職員、家庭や地域と幅広く関わり、自分の考えを適切に伝えながら、助け合っている。	○組織のコミュニケーションを活性化するとともに、管理職や学年・職種等の異なる教職員とのパイプ役となり、支え合う職場づくりを行っている。			
	幼児理解・援助力	○幼児理解の意義や幼児教育における環境の意味を理解し、教育支援や教育相談等の基本的な方法を身に付けている。	○幼児に向き合い、一人ひとりの人格を尊重し、共感の理解に努めるとともに、社会的資質や行動力を養育できるように、社会的資質や行動力を高めるよう指導や環境の構成を支援している。	○幼児の発達や個性をより多面的に理解し、長期的な視野をもって、全体的な教職員の理解や指導の方針について共通理解を促し、実践力をつけている。			
任	組織づくり力	○担当の職務内容や集団づくりの意義を理解し、手帳経営の基本的な指導方法を身に付けている。	○集団の経営方針を基に、それぞれ一貫した指導を行っている。	○異年齢集団等様々な集団活動に対して、よりよい集団に努めるとともに、集団相互の関わりを活性化させている。			
	課題解決力	○園の生活の中で生じる様々な課題の発見と対応の方針について理解し、積極的な課題解決に取り組むとされている。	○様々な課題に付き、対応、保護者、他の教職員と相談しながら、積極的な課題解決を図っている。	○課題の未然防止や迅速な発見に努め、必要に応じて専門家と連携しながら、積極的な課題解決を図っている。			
	特別な配慮を要する幼児への理解・支援力	○特別支援教育の重要性を理解し、基本的な理解・支援の方法を身に付けている。	○一人ひとりの教育的ニーズを把握し、他の教職員や保護者と相談しながら、適切な指導・支援を行っている。	○教育的ニーズに対応するための専門性を高め、幼児の成長を促す指導・支援を行うとともに、関係機関とも連携し、特性に応じた指導・支援の在り方を提案している。			
	未来ビジョン育成力	○キャリア教育の重要性を理解し、基本的な指導方法を身に付けている。	○キャリア教育の視点を踏まえ、自分の役割を自覚できる場や、学ぶことの意義を考る活動を定例化し、幼児の自己有用感を高めている。	○グローバルな視野やキャリア教育の視点を踏まえ、他職種や家庭・地域・企業等との連携を図り、様々な場面でキャリア教育の推進を支援している。			

※ 表内の「幼児」については幼稚園教育要領に照らして、保育教育の場合、本表の「幼児」を「園児」と置き換えて解釈する。
 ※ 幼稚園教育要領においては、「指導」「援助」「支援」の意味を含む。したがって、「特別な配慮を要する幼児への理解・支援力」に関わる育成指標以外は、「指導」としている。

キャリアステージ	採用時に求められる資質・能力	第1ステージ		第2ステージ		第3ステージ	
		養成期	基礎形成期	伸長・充実期	深化・発展期	熟達期	熟達期
素	使命感・情熱・たくましさ	○教育の愛情と熱意をもって教育活動に臨もうとしている。	○「たくましさ」を愛し、徳島教育大綱に示されている人財の育成を目指し、使命感と情熱をもって、たくましく、粘り強く教育活動に取り組んでいる。	○使命感と教職への誇り、たくましく精神力と柔軟性をもって、教育活動を推進している。			
	倫理観	○社会人としての常識やマナー、遵守性を身に付け、法令遵守の精神に基づいた行動をしている。	○教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守し、職業かつ公に職務を遂行し、家庭や地域の信頼を得ている。	○家庭や地域の信頼に応え、法令等の遵守を基業かつ公に職務に働きかけ、組織の志気を高めている。			
	人権尊重の精神	○自分を大切にし、人権感覚を身に付け、互いに尊重し合ふ人間関係を築いている。	○幼児一人ひとりの抱えている悩みや願いを把握し、差別やいじめを許さない集団をつくり、互いに、教育的愛情をもち、人権を尊重し、行動している。	○園や地域の人権に関する課題の解決に向けて、地域・関係機関等とともに取り組む、人権尊重の精神が高まるよう家庭や地域に広めている。			
	顕見・学び続ける力	○学び続ける意欲をもち、他者の意見を謙虚に受け止めている。	○知見を広げ、物事を確に判断するとともに、主体的に研修に取り組んでいる。	○豊かな経験に裏打ちされた見識をもち、課題意識と探究心をもって自己研鑽に努めるとともに、能を示している。			
力	コミュニケーション力	○コミュニケーションスキルを身に付け、他者と積極的に関わり、助け合っている。	○教職員、家庭や地域と幅広く関わり、自分の考えを適切に伝えながら、助け合っている。	○組織のコミュニケーションを活性化するとともに、管理職や学年・職種等の異なる教職員とのパイプ役となり、支え合う職場づくりを行っている。			
	幼児理解・援助力	○幼児理解の意義や幼児教育における環境の意味を理解し、教育支援や教育相談等の基本的な方法を身に付けている。	○幼児に向き合い、一人ひとりの人格を尊重し、共感の理解に努めるとともに、社会的資質や行動力を養育できるように、社会的資質や行動力を高めるよう指導や環境の構成を支援している。	○幼児の発達や個性をより多面的に理解し、長期的な視野をもって、全体的な教職員の理解や指導の方針について共通理解を促し、実践力をつけている。			
任	組織づくり力	○担当の職務内容や集団づくりの意義を理解し、手帳経営の基本的な指導方法を身に付けている。	○集団の経営方針を基に、それぞれ一貫した指導を行っている。	○異年齢集団等様々な集団活動に対して、よりよい集団に努めるとともに、集団相互の関わりを活性化させている。			
	課題解決力	○園の生活の中で生じる様々な課題の発見と対応の方針について理解し、積極的な課題解決に取り組むとされている。	○様々な課題に付き、対応、保護者、他の教職員と相談しながら、積極的な課題解決を図っている。	○課題の未然防止や迅速な発見に努め、必要に応じて専門家と連携しながら、積極的な課題解決を図っている。			
	特別な配慮を要する幼児への理解・支援力	○特別支援教育の重要性を理解し、基本的な理解・支援の方法を身に付けている。	○一人ひとりの教育的ニーズを把握し、他の教職員や保護者と相談しながら、適切な指導・支援を行っている。	○教育的ニーズに対応するための専門性を高め、幼児の成長を促す指導・支援を行うとともに、関係機関とも連携し、特性に応じた指導・支援の在り方を提案している。			
	未来ビジョン育成力	○キャリア教育の重要性を理解し、基本的な指導方法を身に付けている。	○キャリア教育の視点を踏まえ、自分の役割を自覚できる場や、学ぶことの意義を考る活動を定例化し、幼児の自己有用感を高めている。	○グローバルな視野やキャリア教育の視点を踏まえ、他職種や家庭・地域・企業等との連携を図り、様々な場面でキャリア教育の推進を支援している。			

※ 表内の「幼児」については幼稚園教育要領に照らして、保育教育の場合、本表の「幼児」を「園児」と置き換えて解釈する。
 ※ 幼稚園教育要領においては、「指導」「援助」「支援」の意味を含む。したがって、「特別な配慮を要する幼児への理解・支援力」に関わる育成指標以外は、「指導」としている。

幼稚園等管理職等 教員育成指標モデル

キャリアステージ	採用時に求められる資質・能力	第1ステージ		第2ステージ		第3ステージ	
		養成期	基礎形成期	伸長・充実期	深化・発展期	熟達期	熟達期
素	使命感・責任感	○園長を補佐する自覚をもち、園全般を把握するとともに、それらが円滑に機能するよう、責任感をもって自分の役割を果たしている。	○園の最高責任者としての覚悟をもち、法令等に基づいて適正な園経営を行い、よりよい幼児の育成に使命感をもって取り組んでいる。				
	倫理観	○法令を遵守し、鋭い人権感覚のもと、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、教職員に対してコンプライアンスに関する積極的な指導・助言をしている。	○鋭い人権感覚と規範意識に基づき、職務を遂行するとともに、教育公務員としての職業や義務を教職員に示している。				
	リーダーシップ・判断力	○組織の中核教員としての自覚をもち、的確に迅速な判断のための材料を集めたり、助言と指示を行い、園務を遂行している。	○豊かな人間性と経験に裏打ちされた高い見識に基づき、冷静に状況を把握して最終判断をし、園の教育目標や「めざす幼児見守り」実現のために、リーダーシップを発揮している。				
	発見性・顕見	○最新の情報を収集し、園に対する社会の要請を自覚し、情報を基に適切な判断をしている。	○園を取り巻く状況を把握し、時代を見通した園の経営ビジョンの形成に生かしている。				
力	社会性・人間関係構築力	○家庭、地域、園の関係者や関係機関等との関係を高め、協働的な関係を築いている。	○家庭、地域、園の関係者や関係機関等と広く関わり、信頼関係を築いている。				
	企業経営力	○「徳島教育大綱」及び「教育振興計画」の理念を理解し、園長の指導のもと、具体目標の立案やその実現に向けた方針を提案している。	○「徳島教育大綱」や「教育振興計画」の趣旨を生かした中・長期的な経営ビジョンを明確にし、園の経営方針を策定している。				
任	企画経営力	○常に新しいものを創り出すチャレンジ精神をもち、教育を取り巻く社会の変化に対応した企画力を備えている。	○園の動向や限の教育施策を熟知し、新たな保育・教育環境を生み出す企画経営力を備えている。				
	マネジメント力	○園の経営方針に基づき、園や地域の実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントを推進するために、教職員に指導・助言し、園全体で取り組む体制づくりを行っている。	○園の経営方針に基づき、具体的目標や重点目標を掲げ、家庭や地域を巻き込んだカリキュラム・マネジメントを確立している。				
	マネジメント力	○学校評価等の結果を分析し、PDCAサイクルに基づいて教育活動の改善及び環境の再構成を提案・実践している。	○園の教育活動や園の経営の課題を的確に把握するための計画的な評価改善に努め、新たな企画を生かしている。				
	組織づくり力	○教職員の力量や経験、学級の状態等、組織の全体像を把握するとともに、園の教育目標に沿った体制整備を提案している。	○園の教育目標の実現のために、多面的な視点から組織を統括している。				
力	組織づくり力	○組織運営に関わる外部・内部環境を把握し、園の強みを見出している。	○組織全体を俯瞰し、園の強みを生かした組織づくりを行っている。				
	組織づくり力	○教員評価の取組を生かし、その結果を基に一人ひとりの能力を積極的に引き出すとともに、教職員の自己有用感を高め、「チーム学校」を活性化している。	○園の保育・教育活動が効率よく最大の効果があげられるように、教員評価の結果を生かし、「チーム学校」を牽引している。				

キャリアステージ	採用時に求められる資質・能力	第1ステージ		第2ステージ		第3ステージ	
		養成期	基礎形成期	伸長・充実期	深化・発展期	熟達期	熟達期
素	使命感・責任感	○災害や想定外の事態の発生に備え、訓練を工夫・実施するとともに、危機管理マニュアルを徹底し見直し、発生時には迅速に対応している。	○災害や想定外の事態の発生に備え、訓練を工夫・実施するとともに、危機管理マニュアルを徹底し見直し、発生時には迅速に対応している。				
	危機管理能力	○園の運営に必要な園内人事・施設・事務（財務・文書等）を管理している。	○園の運営に必要な関係者の管理・監督を行い、施設・事務（財務・文書等）の管理状況を把握している。				
	リーダーシップ・判断力	○組織の中核教員としての自覚をもち、的確に迅速な判断のための材料を集めたり、助言と指示を行い、園務を遂行している。	○豊かな人間性と経験に裏打ちされた高い見識に基づき、冷静に状況を把握して最終判断をし、園の教育目標や「めざす幼児見守り」実現のために、リーダーシップを発揮している。				
	発見性・顕見	○最新の情報を収集し、園に対する社会の要請を自覚し、情報を基に適切な判断をしている。	○園を取り巻く状況を把握し、時代を見通した園の経営ビジョンの形成に生かしている。				
力	社会性・人間関係構築力	○家庭、地域、園の関係者や関係機関等との関係を高め、協働的な関係を築いている。	○家庭、地域、園の関係者や関係機関等と広く関わり、信頼関係を築いている。				
	企業経営力	○「徳島教育大綱」及び「教育振興計画」の理念を理解し、園長の指導のもと、具体目標の立案やその実現に向けた方針を提案している。	○「徳島教育大綱」や「教育振興計画」の趣旨を生かした中・長期的な経営ビジョンを明確にし、園の経営方針を策定している。				
任	企画経営力	○常に新しいものを創り出すチャレンジ精神をもち、教育を取り巻く社会の変化に対応した企画力を備えている。	○園の動向や限の教育施策を熟知し、新たな保育・教育環境を生み出す企画経営力を備えている。				
	マネジメント力	○園の経営方針に基づき、園や地域の実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントを推進するために、教職員に指導・助言し、園全体で取り組む体制づくりを行っている。	○園の経営方針に基づき、具体的目標や重点目標を掲げ、家庭や地域を巻き込んだカリキュラム・マネジメントを確立している。				
	マネジメント力	○学校評価等の結果を分析し、PDCAサイクルに基づいて教育活動の改善及び環境の再構成を提案・実践している。	○園の教育活動や園の経営の課題を的確に把握するための計画的な評価改善に努め、新たな企画を生かしている。				
	組織づくり力	○教職員の力量や経験、学級の状態等、組織の全体像を把握するとともに、園の教育目標に沿った体制整備を提案している。	○園の教育目標の実現のために、多面的な視点から組織を統括している。				
力	組織づくり力	○組織運営に関わる外部・内部環境を把握し、園の強みを見出している。	○組織全体を俯瞰し、園の強みを生かした組織づくりを行っている。				
	組織づくり力	○教員評価の取組を生かし、その結果を基に一人ひとりの能力を積極的に引き出すとともに、教職員の自己有用感を高め、「チーム学校」を活性化している。	○園の保育・教育活動が効率よく最大の効果があげられるように、教員評価の結果を生かし、「チーム学校」を牽引している。				

キャリアステージによる課題意識の変化

経験年数1～5年

- 制作や描画活動について学びたい。
- 集団遊びについてもっといろいろな種類を
- いろいろな集団遊びについて知りたい。
- 遊びとそこから学ぶもの、幼児の体の発達、そこへのアプローチ方法などについて学びたい。
- 遊びや声かけのバリエーションを増やしたい。
- 制作遊びやリズム遊びをもっと知りたい。
- 実技で園生活に生かせることを学びたい。
- いろいろなごっこ遊びについて知りたい。
- 遊びや声かけのレパートリーを増やしたい。
- 現場ですぐに使える制作や造形遊びについて知りたい。
- 子どもとのそうじの仕方いろいろな技法などについて知りたい。
- 子ども一人ひとりに対応や保育をする時と、全体や集団で保育をする時の切り替えの仕方やコツについて知りたい。
- 製作活動の過程を知りたい。
- 絵画の深さを子供達にどのように伝えるか、絵で、表現させるか。
- 子供達と製作をしていく上での技法について知りたい。
- 環境設定の具体についてもっと勉強したい。
- 季節・時期ごとの環境設定を実際に見せてほしい。
- 壁面環境について知りたい。
- 環境構成について勉強したい。
- ◎ 特別支援のことについて、もっとじっくり知りたい。
- ◎ 不安で、造形遊びに加わりにくい子どもが楽しめるような造形遊びについて知りたい。
- ◎ 年齢に応じた遊び。
- ◇ 子ども主体にするためには、どうすればよいかもっと知りたい。
- ◇ 日々の保育準備にどのような変化・発展をつけていくべきか。

実践の課題についてのアンケートより
(県教育委員会主催の研修会等)

○...指導法・知識
●...環境
◎...個に応じた対応が多い。
何をどうするのか？の具体が知りたい 傾向

○...指導法・知識
●...環境
◎...個に応じた対応
△...連携・接続
□...保護者対応
◇...その他

10

経験年数6～10年

- リズム・表現遊び・ピアノ伴奏を教えてほしい。
- 集団遊び・手遊び・制作・リズム劇などについて知りたい。
- 保育の実践事例などの具体的なことを知りたい。
- おすすめのリズム遊びや運動遊びについて知りたい。
- 遊びに生かせる栽培物や植物について知りたい。
- 集団遊び・表現について知りたい。
- 様々な集団遊びについて知りたい。
- 年少向けで実際の保育に生かせる実技を知りたい。
- ◎ 各年齢に合った集団遊び・工作遊び・伝承遊びについて知りたい。
- ◎ 特別支援教育について、もっと勉強したい。
- ◎ 支援が必要な子どもの集団生活について知りたい。
- △ 具体的に接続に向けて何をすればよいのか知りたい。
- △ 「10の姿」の具体的な捉え方について勉強したい。
- △ 小学校の先生方との交流や研修の機会があれば、もっと連携・接続について見えてくるのではないか。
- 保護者対応について勉強したい。
- ◇ 最近接領域などの知識を現場の人間という立場でもう一度学び直したい。
- ◇ 保育者としての、保育についての考え方や心構えの身に付け方について学びたい。
- ◇ それぞれの園での保育案や環境作りについて情報交換したい。
- ◇ 新教育要領についてもっと勉強したい。
- ◇ 木下先生(徳島県保育・幼児教育スーパーバイザー、鳴門教育大学院教授)の保育現場の事例や記録の取り方、まとめ方を学びたい。
- ◇ 行事に追われ、子どもが主体的に遊ぶ時間の確保ができない。時間の使い方について教えてほしい。

○...指導法・知識
●...環境
◎...個に応じた対応が多い傾向がある。
△...連携・接続
□...保護者対応
◇...その他
も増えてくる傾向。

11

経験年数11～19年

- 手遊びや絵本について学びたい。
- ◎ 保護者・地域への発信の仕方について具体的に知りたい。
- △ 具体的な記録の方法について知りたい。
- △ 連携と接続を詳しく学びたい。
- ◇ 辻本先生（鳴門教育大学附属幼稚園教頭）の事例や動画を見てみたい。
- ◇ 新教育要領について研修したい。
- ◇ 子ども主体の進め方や方法について見返す機会をもちたい
- ◇ 保育カンファレンスについてもっと学びたい

△...連携・接続
□...保護者対応
◇...その他

の研修意欲がましてくる傾向。保育技術に加えて幼児教育の動向やマネジメント関係も求めている。

経験年数20年～

- △ 子供達の姿を深く読み取る力をもちたい。
- △ 記憶を記録に残すことをもっと学びたい。
- △ 記録の取り方について学びたい。
- △ 小学校への接続について、どう変えていけばよいのかももっと考えたい。
- ◇ 臨時教員や職員への伝え方について学びたい。

12

3.保育・幼児教育アドバイザーによる現場支援の方略

- 各園の個性や職員構成の違いを考慮しながら、園長や所長のリーダーシップが発揮できるように。
- 「若手を大切に育てる」という「ねらい」でキャリア間の相互作用と育ち合いを促す。



幼児教育の方法の根拠とは？
自分たちの専門性とは？

保育者としての誇りと責任感
研究と修養への動機付け

13