

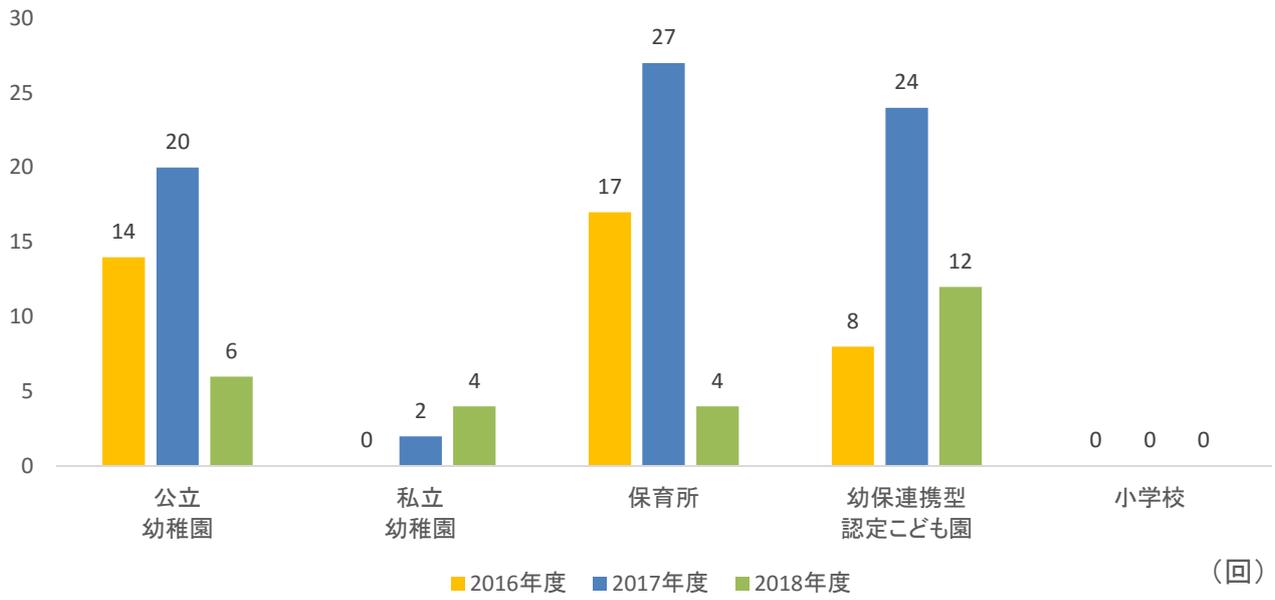
平成 28 年度～平成 30 年度「幼児教育の推進体制構築事業」最終報告書

調査研究テーマ	ア. 幼稚園・保育所・認定こども園等を巡りして指導・助言等を行う「幼児教育アドバイザー」育成・配置に関する調査研究
調査研究目的	幼児教育に関する指導的役割の中核を担う「幼児教育アドバイザー」の育成と全園配置を可能にする体制の構築及び公私共に学び合える研修体制の整備を目的として調査研究を行い、奈良市全体の乳幼児教育における実践力と教育・保育の質の向上を目指す。
調査研究課題	持続可能な「幼児教育アドバイザー」育成のための体制構築と展開 —実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発—（平成 28 年度） —教育・保育力の向上をめざす実践を核にした育成プログラムと研修体制の開発—（平成 29 年度） —教育・保育力の向上のための実践を核にした育成プログラムと研修体制の確立を目指して—（平成 30 年度）
実施期間	平成 28 年 5 月 24 日～平成 29 年 3 月 31 日 平成 29 年 5 月 24 日～平成 30 年 3 月 30 日 平成 30 年 5 月 29 日～平成 31 年 3 月 29 日
事業担当課	奈良県奈良市子ども未来部こども園推進課

【基礎情報】

① 規模														
人口		356,909 名（平成 30 年 2 月 1 日時点）												
② 幼児教育関連業務の担当部署														
担当部署		奈良県奈良市 子ども未来部 こども園推進課			業務内容（業務分担）									
一元化の有無		有			一元化の開始時期			平成 23 年度～						
一元化した部局		市長部局												
③ 幼児教育センター（H30 年度）														
設置年度		設置せず			設置形態		—							
設置場所		—			人数		—名							
主な業務内容		—												
④ 幼児教育アドバイザー（H30 年度）														
名称		人数（単費内訳）			雇用形態			主な経歴						
幼児教育アドバイザー		13 名			正規職員雇用			市立幼稚園・こども園・保育所現職副園長 私立こども園現職副園長						
スーパーバイザー		16 名			正規職員雇用（10 名） 謝金（6 名）			学識経験者、市立幼稚園・こども園・保育所現職園長、私立幼稚園現職園長・副園長、行政職（市立幼稚園・こども園・保育園退職園長）						
主な業務内容		幼児教育アドバイザー：幼児教育アドバイザー講習の受講、自園・他園での実習、研修会の企画運営 スーパーバイザー：幼児教育アドバイザー講習の講師、 支援訪問・スーパーバイズ（幼児教育アドバイザーの学修過程や実践に関する指導助言）												
派遣対象地域		市内全域												
⑤ 全幼稚園数、認定こども園数、小学校数、保育所数（園）														
※ 幼稚園・小学校：平成 30 年 5 月 1 日現在、認定こども園・保育所：平成 30 年 4 月 1 日														
幼稚園			幼保連携型 認定こども園			保育所			地方裁量型 認定こども園		小学校			
うち、幼稚園型 認定こども園						うち、保育所型 認定こども園								
37 園			26 園			29 園			0 園		43 校			
国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私			
2	20	15	0	0	1	0	16	10	10	19	0	0	0	0

幼児教育アドバイザーの訪問回数(年間)



※ 公立幼稚園数には、国立と公立を含む。

【調査研究の目的、内容、成果及び今後の課題】

<p>1. 事業受託前の取組状況</p> <p><奈良市における幼保一元化></p> <p>1) 組織再編</p> <p>奈良市では「発達と学びの連続性を踏まえた教育の推進」を教育のビジョンに掲げて、「子ども・子育て支援新制度」が開始された平成27年度から順次、市立の幼稚園・保育所・既設のこども園を新たな「幼保連携型認定こども園」に編成する計画を進めている。平成23年度、市長部局に子ども未来部を新設し、幼稚園は教育委員会からの補助執行で市長部局が所管することにより、幼稚園、こども園、保育所といった就学前の幼児教育に関する組織を一体化したことは大きな幼保一元化への取組であった。これにより、就学前の教育・保育施設を総合的に所管し、効果的・効率的な事務執行を図ると共に、全ての就学前の幼児教育施設で統括的に質の高い幼児教育を実施することを可能とした。平成30年度現在、市立の幼保連携型認定こども園を16園開設し、今後も幼保再編が進められる中、幼稚園・保育所・こども園のいずれにおいても、全園で質の高い幼児教育を実施することを目指している。</p> <p>具体的な経過を、【第1期】～【第4期】として次に示す。</p> <p>【第1期】 平成13年度～16年度（教育委員会と市長部局の情報交換）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園と保育所の施設の共用など幼保一元化の検討 ・教育委員会と市長部局（保健福祉部）の担当者による先行事例の視察・検討 <p>【第2期】 平成17年度（教育委員会と市長部局の連携）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「幼保一体化総合施設モデル事業」（文部科学省・厚生労働省指定）…モデル園における幼保合同保育などを実施 <p>【第3期】 平成18年度～平成22年度（教育委員会主導）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会に市長部局の職員が外向し、幼保の協働が進展 ・学校規模適正化と関連して「認定こども園（幼稚園型）」を導入 ・市長部局において「認定こども園（保育所型）」を導入 <p>【第4期】</p> <p>①平成23年度～：幼保の一元化に向けて子ども未来部（市長部局）を新設し組織を一体化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子ども未来部に教育委員会の職員が外向し幼稚園業務を市長部局に委任 ・奈良市幼保再編検討委員会を設置 ・平成24年度～ 奈良市幼保再編基本計画を検討（平成25年度策定） ・平成25年度 奈良市子ども・子育て会議発足 <p>②平成27年度～：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園型・保育所型の認定こども園とその他の市立幼稚園・保育所を順次幼保連携型認定こども園に移行・再編（「奈良市立こども園カリキュラム」の実施） ・職種の一体化：奈良市では幼稚園教諭・保育士を「保育教育士」とする。 給料表の見直し（市長部局行政職給与表を適用） <p>2) 研究・研修体制</p> <p>本市においては、平成17年度に「総合施設モデル事業」の指定を受けたことをきっかけに幼保間の相互理解に向けた研修を実施し始め、幼児教育の在り方や質の向上について継続的な取組を始めた。そして、大学と連携した研究・研修体制の確立を進めるとともに、平成22～26年度には文部科学省の委託を受け、幼保一元化を視野に入れた幼稚園教諭等保育者の幼児教育の実践における資質向上を積極的に図ってきた。</p> <p>～大学と連携した研究・研修体制の確立～</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆平成19・20年度 奈良教育大学（文部科学省） <ul style="list-style-type: none"> ・幼保統合の『保育実践知』教育プログラム（市立幼稚園・保育所が研究協力園となる） ※幼保統合のカリキュラムの検討開始 ◆平成20年度 文部科学省委託（奈良県・奈良市） <ul style="list-style-type: none"> ・幼小連携（市立保育所・私立幼稚園を含む）の推進 ◆平成21・22年度 奈良教育大学（文部科学省所管教員研修センターのモデル事業） <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園・保育所保育者の現職研修の在り方 ⇒ 幼稚園・保育所の合同研修・認定こども園の先進地視察 ※幼稚園・保育所・認定こども園教育・保育カリキュラムの策定・完成 ◆平成22～26年度 文部科学省委託「幼児教育の改善・充実事業調査研究」 <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園教員等の研修の在り方・幼稚園教諭等の資質の向上 ⇒ 市立幼稚園・保育所の合同研究（合同公開保育） ・幼保小連携の実践と研修 ※平成25～26年度『奈良市立こども園カリキュラム』策定・完成 ◆平成27年度 文部科学省委託「幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究」 <ul style="list-style-type: none"> ・幼児教育アドバイザーの育成プログラムの開発 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>市内の大学の協力のもと 幼保合同研修を本格化 ↓ ・教育、保育についての相互理解 ・幼児教育の意義と在り方について 保育者間での学び合う</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>市内の大学有識者による指導・助言</p> </div>
<p>2. 事業を受託した経緯</p> <p>上記取組により、幼稚園教諭等保育者の幼児教育の実践に関する資質向上、幼保合同の研修体制の充実に幼保の相互理解は格段に進んできた。同時に、検討、策定を進めていたカリキュラムについては、平成27年度に市立幼稚園・こども園・保育所において質の高い乳幼児期の教育・保育を総合的に提供できるよう「奈良市立こども園カリキュラム」を策定した。しかし、現在、現場においては各園における保育実践の充実のための指導・統率を図る中堅層に当たる保育者が少ないという現状や、若年層の増加による経験や学びの隔たり、園の小規模化による単学級の増加による園内での研修が難しい等の現状があり、教育・保育技術の継承が困難な状態である現状からも、課題解決・体制の見直しを図る必要があった。本市の800名を超える保育者が</p>

『奈良市立こども園カリキュラム』の理念や内容を十分に理解し実践して奈良市の教育・保育を支えていくことは喫緊の課題であり、奈良市が目指す幼児教育の浸透と定着に向けた取組や推進体制を構築することは重点課題であった。

そこで、「奈良市立こども園カリキュラム」を熟知し、指導助言、研修企画力等の力を兼ね備えた幼児教育に関する指導的役割の中核を担う「幼児教育アドバイザー」の育成を進めるため、平成27年度に文部科学省「幼児教育推進のモデル調査研究」の委託を受け、幼児教育アドバイザーの育成プログラムを開発・施行した。続く平成28年度より「幼児教育の推進体制構築事業」において、この「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を基盤としたさらなる幼児教育の質の向上と人材育成のための体制構築を目指して、「奈良市立こども園カリキュラム」の研修を重ね、本市全域への質の高い幼児教育の普及を進めると共に、「幼児教育アドバイザー」の育成しながら、調査研究を進めていくこととした。

3. 調査研究の目的及び内容

1) 目的

幼児教育に関する指導的役割の中核を担う人材である「幼児教育アドバイザー」を育成するため、実践を核にした研修及び方法の開発とその充実・活用を図る。さらには、将来的に幼児教育アドバイザーとしての力量を備えた人材の全国配置を可能とする継続的な人材育成のための組織体制及び研修体制を構築するとともに、公私ともに学びあえる場を全市に拡充して、奈良市全体の就学前乳幼児教育における実践力と教育・保育の質の向上を目指す。

2) 内容

(1) 奈良市幼児教育推進委員会の設置

▶推進委員（スーパーバイザー）

- 一学識経験者（大学教授）
- 一園長職（市立園長、私立園長・副園長）
- 一行政職のスーパーバイザーを配置

＜スーパーバイザーの主な役割＞

- ・幼児教育アドバイザー講習の講演
- ・支援訪問における受講者（1年目幼児教育アドバイザー）への指導助言
- ・面接における受講者への評価（スーパーバイズ）

▶研究部員（市立・私立園副園長）

- 一1年目幼児教育アドバイザー
- 一2年目以降幼児教育アドバイザー

＜1年目幼児教育アドバイザーの主な役割＞

- ・教育・保育実践者として必要な専門的知識の習得と解説技能の向上
- ・実践に関する実践者への指導・助言技術の向上
- ・園内研修におけるカンファレンスの進行と統括に関する知識の習得と技能の向上
- ・研修の企画・運営の実施と評価

＜2年目以降幼児教育アドバイザーの主な役割＞

- ・実践に関する実践者への指導・助言
- ・1年目幼児教育アドバイザーの実践等に関わる助言
- ・経験と学びを生かした園内研修におけるカンファレンスの進行と統括の実際
- ・実践研究の計画と実施・報告（論文）

(2) 「幼児教育アドバイザープログラム」の実施

本調査研究では、幼児教育アドバイザー育成のために「幼児教育アドバイザー講習」「幼児教育アドバイザー活動実習」「スーパーバイズ」の3つからなる「幼児教育アドバイザー育成プログラム」（平成27年）を実施して、4つの資質・能力を総合的に向上させ、幼児教育アドバイザーとしての基礎的で必須な力量を形成する。

～幼児教育アドバイザーに必要な資質・能力～

次の4点を幼児教育アドバイザーとして必要な資質・能力とする。これらの資質・能力は「幼児教育アドバイザー講習」や面接等におけるスーパーバイズ等の省察・評価の観点にも反映させている。

▶カリキュラムの理念と内容に関する専門的知識の保有（知識）

『幼保連携型認定こども園教育・保育要領』並びに『奈良市立こども園カリキュラム』について、カリキュラムの特徴、構成、理念、内容について理解し、カリキュラムにおける幼児期の教育の位置づけと必要性について、発達の観点と教育的意義から実践に照らして理解した上で、実践への活用の在り方を理解し、解説する能力

▶実践上の課題に応じて指導・助言する能力（実践）

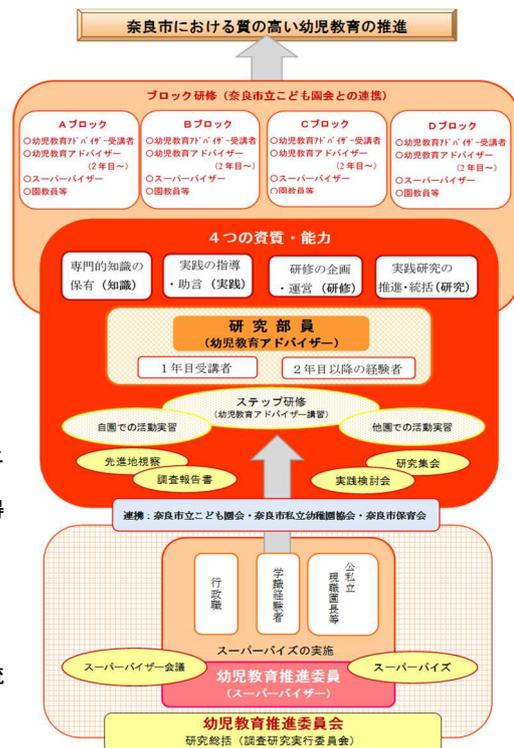
指導計画の作成から実施、評価に至るまで、実践者の実践上の課題、短期的長期的な課題、指導計画との整合性、援助や環境構成、保育の記録と評価について、実態に応じて複合的輻輳的に指導・助言する能力

▶教育・保育実践者の資質・能力を高める研修を企画・運営する能力（研修）

園内研修や合同研修（公開保育を含む）は、教育・保育実践者の資質・能力を高めるのに有効な機会であり、幼児教育アドバイザーには研修の場を活用して、適切で効果のある指導・助言を行うことが期待される。時宜に応じた教育や研修参加者自身の課題を捉え、研修を企画・運営する能力

▶実践研究を推進・統括する能力（研究）

幼児教育アドバイザー受講者が、自園や他園の実践の場で進めてきた取組から実践研究を適切に遂行し、統括的役割を果たす能力



4. 3年間の取組・成果・課題

【取組】

指導的役割の中核を担う人材として幼児教育アドバイザーを育成、配置し、「奈良市立こども園カリキュラム」に基づく保育・教育の実施、各園における実践力、教育・保育力の向上を目指して取り組んできた。本市の幼児教育アドバイザー育成対象者は現職の副園長であり、副園長としての園業務に関する役割に加えて、幼児教育アドバイザーとしての視点をもって職員への指導・助言、園内における研修企画・運営、進行・統括を行ってきた。このことは、必然的に園への配置が可能となり、将来的には幼児教育アドバイザー経験者園長も生み出し、幼児教育アドバイザーとしての経験を多くの園で発揮、活用して、教育・保育の質の向上を各園において行うことを可能とした。

幼児教育アドバイザー候補者の決定については、主体的に研究・実践に取り組むことをねらいとして立候補や所属園長からの推薦を募り、年齢や経験年数等、幼児教育アドバイザーとなりうる職員の育成を踏まえて任命した。同時に、副園長としての園業務（園運営）と、研究部員として調査研究事業を平行して行うため、体制構築において負担軽減という点での検討、工夫もしてきた。

具体的な3年間の取組・成果等については以下の通りである。

1) 幼児教育アドバイザー講習の実施

(目的) 幼児教育アドバイザーに求められる必要な資質・能力を総合的に向上させ、幼児教育アドバイザーとしての基礎的で必須な力量の形成を図る。

(対象) 幼児教育アドバイザー受講者（平成28～30年度）

市立園の副園長、国立及び私立園の職員（平成29～30年度）

(内容)

◆平成28年度

幼児教育アドバイザーに必要な4つの資質・能力の要素からなる講座を編成し、「講義」「ワークショップ」「演習」「実習」の4形態からなる15講座を実施した。講座の内容は「知識」を中心としながら、「実践」「研修」「研究」を総合的に修得し、基本的な力量の形成を図るものである。幼稚園教育要領等の改訂に伴う、国の動向を視野に入れたカリキュラム・マネジメント力の育成につながる内容のものも取り入れた。

研究協力団体「奈良市立こども園会」「奈良市保育会」「私立幼稚園長会」と連携した研修体制の在り方を検討し、「奈良市立こども園会」とは既存の研修を活用、実施した。

幼児教育アドバイザー講習の内容（平成28年度）

講座名	テーマ	形態	主要な資質・能力			
			知識	実践	研修	研究
講座1	『奈良市立こども園カリキュラム』の全体構成と幼児教育の位置付け	講義	◎			
講座2	『奈良市立こども園カリキュラム』の理念と内容	講義・WS	◎			
講座3	『幼稚園教育要領改訂に向けて』内容の理解	講義・WS	◎			
講座4	『保育所保育指針改訂に向けて』内容の理解	講義・WS	◎			
講座5	『幼保連携型認定こども園教育・保育要領改訂に向けて』内容の理解	講義・WS	◎			
講座6	『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント①	WS・演習	○		◎	◎
講座7	『奈良市立こども園カリキュラム』とカリキュラム・マネジメント②	WS・演習	○		◎	◎
講座8	実践者・実践園への指導助言の要点	講義・WS	◎	○	○	
講座9	実践者・実践園への指導助言の実際	実習	○	◎	◎	
講座10	カンファレンスの進行と統括の要点	講義・WS	◎	○		
講座11	カンファレンスの進行と統括の実際	実習	○	◎	◎	
講座12	研修の企画	WS	○	◎		
講座13	研修の運営	実習	◎	◎	◎	
講座14	研究集会における研究成果の発表と評価	実習	◎		◎	◎
講座15	総括・実践研究における報告と熟達過程の省察	演習	◎			◎

◆平成29年度

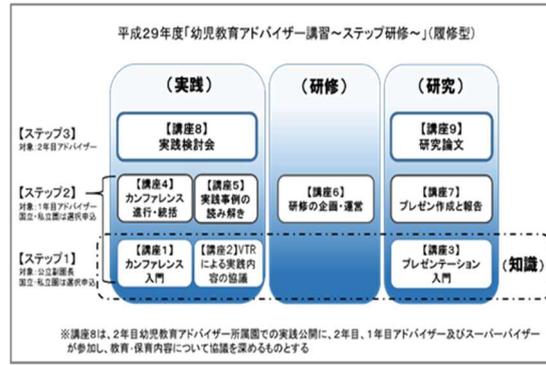
①15講座からなる幼児教育アドバイザー講習の研修内容について、受講者の負担に配慮し複数年履修も可能とするシステムの試験的導入として3段階の履修型ステップ研修に回数と履修の方法を組み替え、9講座に再構築して継続的に育成可能な研修体制の定着を図った。再構築に際しては4つの資質・能力の「知識」「実践」「研修」「研究」の要素を抽出している。引き続き「奈良市立こども園会」と連携した講座を実施するとともに、県が派遣する「就学前教育アドバイザー」を活用した。

平成28年度	平成29年度	主要な資質能力			
		知識	実践	研修	研究
講座1・2・3・4・5	講座1 講座3	◎ ◎	◎ ○		◎
講座6・7	・講座8 ・幼児教育アドバイザー活動実習(自園)		◎	○	
講座8	講座2	◎	◎		
講座9	・講座5 ・幼児教育アドバイザー活動実習(他園)		◎		
講座10	・講座4 ・幼児教育アドバイザー活動実習(自園)		◎	○	
講座11	幼児教育アドバイザー活動実習(他園)		◎		
講座12・13	講座6		○	◎	
講座14	講座7		○		◎
講座15	講座9		○	○	◎

②公私共に学びあう機会の充実を図るため、基礎的な講座の受講対象者を幼児教育アドバイザーだけでなく、市立の副園長、私立及び国立の職員にも拡大することで、市内全域における学びの機会の充実を行った。

◆平成 30 年度

私立園より 2 名の幼児教育アドバイザー候補者として起用し、共に調査研究に取り組む中で園種・公私をつなげ、共に幼児教育の質の向上を目指した公私立の幼児教育アドバイザーとして取組の推進を図った。幼児教育アドバイザー講習については、引き続き 9 講座で実施し、一部の講座は私立園、国立園への対象受講者を拡大し、ともに学び合い、乳幼児教育・保育の学びの共有の機会とした。また、県の研修にて本市の幼児教育アドバイザーの育成等、人材育成と研修体制についての事業取組を報告するなど、県及び県下との情報共有の機会を得た。



公私対象講座の各参加者人数と割合（各参加人数／総参加者数、カッコ内は各参加率を示す）

	講座 1		講座 2		講座 3	
	(同 日 開 催)					
平成 28 年度	幼児教育アドバイザー候補者のみ受講対象					
	市立園	私立園 国立園	市立園	私立園 国立園	市立園	私立園 国立園
平成 29 年度	24 * / 38 (63%)	6 / 38 (16%)	24 * / 38 (63%)	6 / 38 (16%)	20 * / 32 (62%)	4 / 32 (12%)
	* → 幼児教育アドバイザー参加者 8 人を除く			* → 幼児教育アドバイザー参加者 8 人を除く		
平成 30 年度	16 * / 34 (47%)	8 * / 34 (24%)	16 * / 34 (47%)	8 * / 34 (24%)	15 * / 35 (43%)	7 * / 35 (20%)
	* → 幼児教育アドバイザー参加者 10 人を除く			* → 幼児教育アドバイザー参加者 13 人を除く		

2) 幼児教育アドバイザー活動実習（自園、他園（ブロック研修、園訪問））の実施

（目的）幼児教育アドバイザー講習において習得される資質・能力を、園の実情や実践に即して応用し、総合的に活用して園内研修や他園研修を実施することで、受講者本人の力量形成に留まらず、園の幼児教育を推進する。

（対象）1 年目幼児教育アドバイザー

（内容）

◆平成 28～30 年度

幼児教育アドバイザー講習の講座に活動実習を組み込み、自園（園内公開保育研修・事例研修）、他園（「こ幼保合同研究会」「事例部会研修会」（※研究協力団体「奈良市立こども園会」と連携）にてカンファレンスや事例検討の進行・統括、指導・助言を行った。

◆平成 29 年度～30 年度

①他園研修において、幼児教育アドバイザーだけでなく幼児教育アドバイザー未経験者副園長も同研修でカンファレンスや事例検討の進行・統括を行い、幼児教育アドバイザーの実践を共有した。

②公開保育実施園に事前訪問し、保育実践から子供の姿の読み解きや環境や援助等について幼児教育アドバイザー間で協議し、助言を行った。

◆平成 30 年度

市立園、私立園の幼児教育アドバイザー候補者が共に公開保育実施園（市立園）の事前訪問を行い、公私立間で保育の捉え方や見取りを幼児教育アドバイザー間で共有検討し、保育実践の指導助言の方法を探った

自園・他園における活動実習の回数

	自園	他園
平成 28 年度	16 回	16 回
平成 29 年度	16 回	18 回
平成 30 年度	16 回	18 回

3) スーパーバイザーによる支援・育成体制

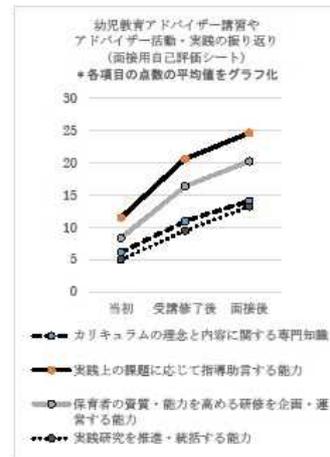
（スーパーバイズ、スーパーバイザー会議の実施）

（目的）異なる職種のスーパーバイザーがその専門性を生かし、役割を分けて幼児教育アドバイザー育成に携わり、受講者の成長の共有や指導を行う。受講者の課題や成長を実感させることで、幼児教育アドバイザーの資質や技能の向上を図るとともに、育成及び支援体制の定着と強化を図ることを目的とする。

（対象）スーパーバイザー、1 年目幼児教育アドバイザー

（内容）

◆平成 28～30 年度



①全スーパーバイザーによる面談等の評価の実施（スーパーバイズ）

②専門性を生かした支援

→学識経験者スーパーバイザー

：幼児教育アドバイザー講習での講義と事業内容の教示を行う。

→行政職スーパーバイザー

：自園（1年目幼児教育アドバイザー所属園）におけるサポート（支援訪問）

→現職園長スーパーバイザー

：他園の研修でのサポート（支援訪問）

支援訪問では客観的な視点で評価、助言をし、幼児教育アドバイザーが次の実践への自信と課題を自覚できるようフィードバックし、実践現場での即時的かつ効果的なサポートを行う。所属園への支援訪問では、園の保育活動における課題や職員との関係など、日常の副園長としての役割の中での聞き取りや助言も行った。

◆平成 29 年度～30 年度

①幼児教育アドバイザーの活動実習における不安の緩和と即時的な課題や成果のフィードバックを確実にするため、行政職・現職園長スーパーバイザーは支援訪問において、事前と事後に面談を実施した。

・事前：研修における幼児教育アドバイザーの進行・統括、指導・助言にあたっての方針、不安等も引き出しながら助言を行う

・研修中：各幼児教育アドバイザーの進行状況の観察を行う。

・事後：幼児教育アドバイザーが感じた自らの評価できる点や反省点等について引き出す。

②各職種のスーパーバイザーそれぞれが実践現場で行ってきた各支援の中で把握した幼児教育アドバイザーに関する実態（成長、変化、心情、課題など）を共有、共通理解を図り、支援の方向性と評価に結び付けるため、面接の前に、スーパーバイザー一会議を実施した。

	支援訪問回数
平成 28 年度	32 回
平成 29 年度	32 回
平成 30 年度	28 回

【成果】

1) 幼児教育アドバイザー育成プログラムの継続実施による成果と各園の質の向上のための取組

▶幼児教育アドバイザーの実践力を高める研修体制の確立とスーパーバイザーの支援

幼児教育アドバイザー講習では、実践を核にした研修内容と共に、受講者の負担軽減と後継者育成の継続を可能にするための体制として、段階的に学びを修得する3段階の履修型ステップ研修（9講座）を実施し、その効果を明かにしてきた。また、本調査研究においては幼児教育アドバイザー受講者だけでなく、今後幼児教育アドバイザーの後継者になりうる副園長への受講対象者の拡大も行い、将来的に履修型の研修受講を可能にする人材育成及び市内全域の幼児教育の質向上を促進させる体制への基盤としてきた。

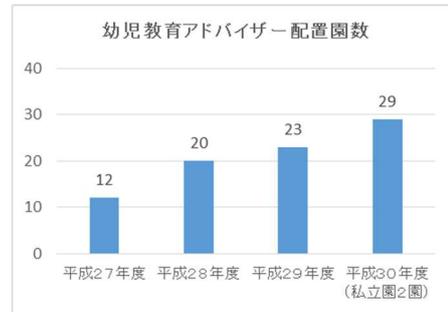
各スーパーバイザー（学識経験者・園長・行政職）の役割である講座講師、支援訪問等について、それぞれの場で幼児教育アドバイザー育成に尽力し、多角的な育成方法の道筋を明らかにし定着させてきた。学識経験者スーパーバイザーによる教授（幼児教育アドバイザー講習における講演）によって、幼児教育アドバイザーはグループワーク等で実践的に身に付けた技能と知識とを重ね合わせて、資質・能力を確固たるものとして修得した。また、園長職・行政職スーパーバイザーの支援訪問での即時的な助言や振り返りは、幼児教育アドバイザーとしての実践力の向上と成長や自信への自覚につながるものとなった。

（図 1）

▶実践者を日常的、継続的に育成できる幼児教育アドバイザー

副園長を対象とした幼児教育アドバイザーを継続して育成してきたことにより、年々その輩出人数（表 1）及び市内のこども園・幼稚園・保育所への幼児教育アドバイザーの配置園数（図 1）は増加している。保育者の実践や取組、変化や成長を間近で感じながら、指導的な役割で日常的、継続的に指導や助言を行うことができる立場にある副園長が幼児教育アドバイザー育成の対象者であるということ、また所属園の教育・保育方針や課題をもとに研修を企画・実施し、園の保育者の資質向上と園の教育・保育実践力を高めるという点で、その役割としての存在意義は大きかった。

*（図 1）について：幼児教育アドバイザー受講者と幼児教育アドバイザー経験者園長が同じ園に配属されているケース有り



～各年度の幼児教育アドバイザー育成人数～（表 1）

平成 27 年度	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	合計（平成 31 年 2 月現在）
12 人	8 人	8 人	9 人	34 人 * 退職者（3 名）を除く

▶継続育成が生む学びの拡散と育成の往還

継続的に育成する中で、幼児教育アドバイザー経験者園長やスーパーバイザー経験者園長が配置されることにより（表 2）、所属園の副園長に学びを伝達し、アドバイザー的役割の職員へと育成することを、所属園において可能にしてきた。つまり、この学びの拡散と育成の往還が、奈良市における教育・保育の質の向上を促す基盤となっているということは大きな成果である。

その他、参画型幼児教育アドバイザー講習の実施によりアドバイザー候補者だけでなく市内に学びを広げるための成果となっている点や幼児教育アドバイザー経験者のスーパーバイザーへの活用など（表 3、幼児教育アドバイザーの活用③参照）は、継続的に育成してきたことによる成果であり、様々な場でその資質・能力が本市の教育・保育を支えてきたと言える。さらに、全ての幼児教育アドバイザー経験者が身に付けてきた資質・能力と教育・保育の質の向上のための具体的な各園での実践や取組、幼児教育アドバイザーとしての学びを集約し、市内全園での実践として活用することができるように、「協働的なカンファレンスのすすめ」（平成 30 年度）を作成した。これを活用することにより、今後全市の教育・保育現場において各園が実践を核に

した園内研修を通じた学び合い、高まり合いとなり、さらなる保育者の専門性の向上と教育・保育の充実につながるものと期待される。

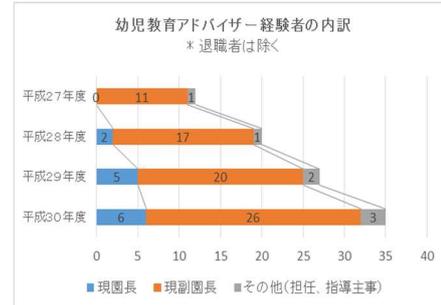
～幼児教育アドバイザーの活用～

①幼児教育アドバイザー経験者園長、スーパーバイザー経験者園長の配置 (表 2)

平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年度
10 人	11 名	13 名

②幼児教育アドバイザー経験者のスーパーバイザー（園長職）への活用 (表 3)

平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年度
1 人	3 名	3 名



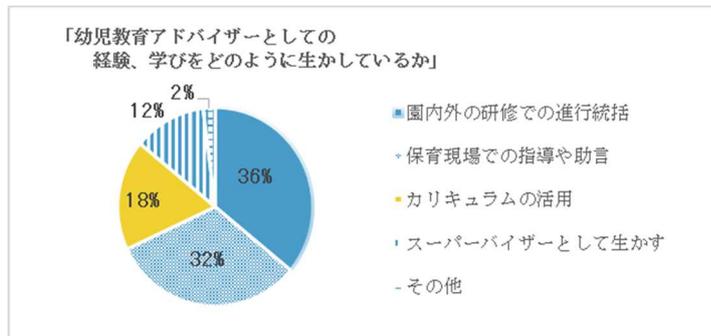
③幼児教育アドバイザー経験者のその他の活用

平成 29～30 年度奈良市立こども園カリキュラム改訂研究会において、幼児教育アドバイザーを経験する中で身に付けた奈良市立こども園カリキュラムや改訂幼稚園教育要領等に関する知識と検討方法などを生かせるように作業部員として活用した。

～幼児教育アドバイザーの取組とその効果～

(幼児教育アドバイザー・スーパーバイザー経験者アンケート調査より)

▶「幼児教育アドバイザーとしての経験、学びをどのように生かしているか」



▶「幼児教育アドバイザー所属園での取組による効果について」（平成 29、30 年度実施）

- ・保育者（担任）からの相談が増えた。（保育実践に関する悩み、迷いなど）
- ・保育者の経験年数や性格に応じたサポートや助言をすることで、保育者の意欲が高まった。
- ・子供の遊びの捉えや方向性への行き詰っていたことが改善した。
- ・保育者が自身の保育を振り返り実践し、職員間で互いに保育を高め合おうとする姿が見られた。
- ・一人一人の子供の姿と保育内容のつながりを、より意識するようになった。 など

2) 公私ともに学びあえる研修体制の構築と充実に関する成果

幼児教育アドバイザー講習の実施においては、研究協力団体「奈良市立こども園会」「奈良市保育会」「私立幼稚園長会」「奈良県」と連携した研修体制の在り方を検討、実施してきた。これにより、既存の研修の活用と研修講師の派遣が可能となり、効果的かつ実践的な幼児教育アドバイザーの育成及び研修体制の構築を行うことへとつながった。また、県の研修にて本市の事業取り組みを報告したことは、本市の事業取組と県下の自治体や私立園との学び合いの機会となった。

さらに、私立園からスーパーバイザーや幼児教育アドバイザーを起用したことによって、公私立園が共に学びあえる研修体制を検討し、私立園職員の研修の機会の増加 (表 4) や講演会共同開催 (表 5) など、段階的にその充実を図ることができた。そして、共に調査研究に取り組むことにより、相互の教育・保育方針の理解や幼児教育アドバイザー受講者間での学び合い、個々の学びを共有し合う機会となり、その中で本市における乳幼児教育・保育、人材育成の在り方を検討することが、幼児教育アドバイザーとしての視点や視野を広げていくことにつながり、本調査研究での連携を可能にした。

つまり、各関係機関の連携のもと本調査研究において公私で取り組むことで、市立園に限ることなく公私における幼児教育アドバイザー的役割の人材育成及び教育・保育の資質向上への共通点を共有する機会となり、今後の本市の就学前の教育・保育施設における公私の連携強化として、さらなる充実が期待される。

～各研修における私立園職員の参加人数の平均割合と対象の研修回数～ (表 4)

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
私立園職員の参加人数の割合	13%	21.5%	22%
国立・私立園対象の研修	10 回	14 回	14 回

～研究集会における参加状況～
(報告会)

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
総参加者数	87 人	76 人	57 人
私立園参加者の割合	1.1%	6.5%	19%

(講演会) (表 5)

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年 *
総参加者数	報告会と同日開催	74 人	439 人
私立園参加者の割合		20%	35.5%

*平成 30 年度の講演会は関係協力団体との共催。認可外保育所への参加も拡大

5. 事業終了後の展望

本調査研究において明らかとなった成果と共に、得られた人材育成への課題を基に、「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を生かした新たな研修体制を検討、実施していく。

1) 課題

▶幼児教育アドバイザー育成プログラムの運用上の課題

本調査研究事業においては、幼児教育アドバイザー育成プログラムとして、複数年受講による履修型ステップ研修を開発、実施し、幼児教育アドバイザーの育成と人材育成の体制を構築してきた。しかし、1年目幼児教育アドバイザーの受講に対する意識の高まりや同期性の芽生え、異動や昇進等で環境が変わらない年度内での受講という点で必然的に受講期間が1年間となり、履修型複数年受講を可能にするシステムが十分に生かされていないという運用上の課題が残った。また、育成した幼児教育アドバイザーの活用についても、各園での充実に留まらないさらなる活用の検討が必要である。

▶学びの履歴の可視化の必要性

幼児教育アドバイザー育成プログラムを履修型ステップ研修において、各幼児教育アドバイザー研修での受講者自身の振り返りは、講座終了後に、各自が研修アンケートへの記録をすることで可能なものとなっていた。しかし、受講生が研修履歴を全体像として振り返ることができ、主体的に研修計画を作成していくための学びの履歴の可視化は課題であり、その仕組み作りが必要となっている。

▶幼児教育アドバイザーの活用と改訂版カリキュラムの普及：公私立、こ幼保、小学校との連携・接続

本市は、平成 29 年度告示幼稚園教育要領等に伴い「奈良市立こども園カリキュラム」の見直しを行った。「幼児教育において育みたい資質・能力」、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」、「乳児保育の三つの視点」と照らし合わせた検討を行い、「奈良市立こども園カリキュラム（平成 30 年度改訂版）」の策定に至った。平成 31 年度は、この改訂版カリキュラムを各園に普及、浸透させ、保育実践での検証を行うことが必須となる。その際、これまで育成してきた幼児教育アドバイザーが持つ資質・能力であるカリキュラムの理解と実践力の活用、並びに公私立、園種の枠を超えた本市の就学前の教育・保育施設全体との協働、幼小接続、連携はさらなる推進が必要となる。

2) 今後の展望

本市では、上記課題を克服し、平成 27～30 年度の調査研究の成果である「幼児教育アドバイザー育成プログラム」を、これまで育成した幼児教育アドバイザーを活用しつつ、履修型ステップ研修として運用できるよう改善していくことが必要であると考えている。さらには、関係諸機関等との連携を図りながら、本市の保育者が主体的に学びを構築できるような人材育成の体制を再構築していくことが重要だと捉えている。そこで、幼児教育アドバイザー講習の要素（ステップ研修 9 講座、実践を核とした研修方法、スーパーバイザーによる支援など）を、本市が実施する「奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修」のステージ研修に組み込み（図 2 参照）、求められる 4 つの資質能力を経験年数ごとに段階的に身に付けて幼児教育アドバイザーの力量を備えた人材を育成していくため、学識経験者の知見を借りながら、新たに開催、運営するとともに、本体制の効果を評価・改善していくための検討会議を発足させていくことが必要である。そして、これまでの調査研究の成果を生かしながら、公私が共に学びあうための研修の在り方についてはさらに検討、改善を進め、奈良県との連携も深めながら、奈良市全域の質の向上を目指した研修体制の継続と連携体制並びに他地域の人材育成のモデルとなるような体制を構築し、その効果を検証していきたいと考えている。

図2 平成31年度奈良市こども園・幼稚園・保育園職員研修体系図(案)

研修の目的		「生きぬく子ども」の育成をめざすため、幼児教育・保育の専門家としての確かな力量を備える。 乳幼児教育・保育の質の向上のため、経験年数や課題等に応じ、目標に照らした研修を推進する。					幼児教育アドバイザーに 必要な4つの資質能力			
求める力	基礎的指導力	実践的指導力	発展的指導力	課題解決力	総合力	知識	実践	研修	研究	
経験年数	1～	4～	11～	副園長	園長					
経験年数に応じた研修 (ステージ研修)	新任研修(1～3年目) (ベーンツァステージ)	保育全般に関するスキルを身につけ、 乳幼児教育・保育の基本的な内容理解を深める。 ・実技研修、理論、 ・新任保育教育士訪問研修					◎	-	-	
	4～10年目研修 (アクティブステージ)		乳幼児保育の専門的知識と技術を 身に付け、さらなる実践力を身に つける。 ・実技研修 → 教職的資力*				◎	○	○	
	ミドルリーダー研修 (ミドルステージ)			園のリーダーとしての視野に立ち、 高い実践力とリーダーシップを身に付 け、進歩的な思いやりとして夢を実現する 力の育成を図る。 ・実技研修 ・ 実践的資力(運営・マネジメント) *			-	○	◎	
	副園長研修 (アドバンスステージ)				園全体の指導的役割を担うとともに、教育 保育力の向上に貢献できる総合的・協 働的役割を果たすための力量を高める → マネジメント能力(経営者意識) ・ 副園長資力*		○	◎	◎	
	園長研修 (マネジメントステージ)				管理運営の責任者として 人材の育成や組織の改善・広い 視野に立った経営能力の充実に 関与。・ 園長研修		-	-	-	
専門性の向上を 目指す研修	乳幼児教育保育 研修講座 ※	保育全般の実践的スキルアップを図る(教育・保育/実技研修/食育・アレルギー/保健衛生)					◎	-	-	
	こ幼保合同研修会 ※	* 国公立園が共に参加し、互いに子どもを取りや子ども理解を図りながら発達に応じた援助や環境構成の 工夫等について協議を深め、保育実践力を高める。					-	◎	○	
	特別支援者研修 ※ 公開講座のみ国公立	特別支援に関する知見を広げ、実践に生かす(公開講座・特別支援教育コーディネーター研修)					◎	-	-	

※の研修については、国立幼稚園、市立・私立こども園、幼稚園、保育園が共に学ぶ機会とする。

※「事例研修」(奈良市立こども園会主催・園内研修)★ **講座5(実践・研修)の要素**