

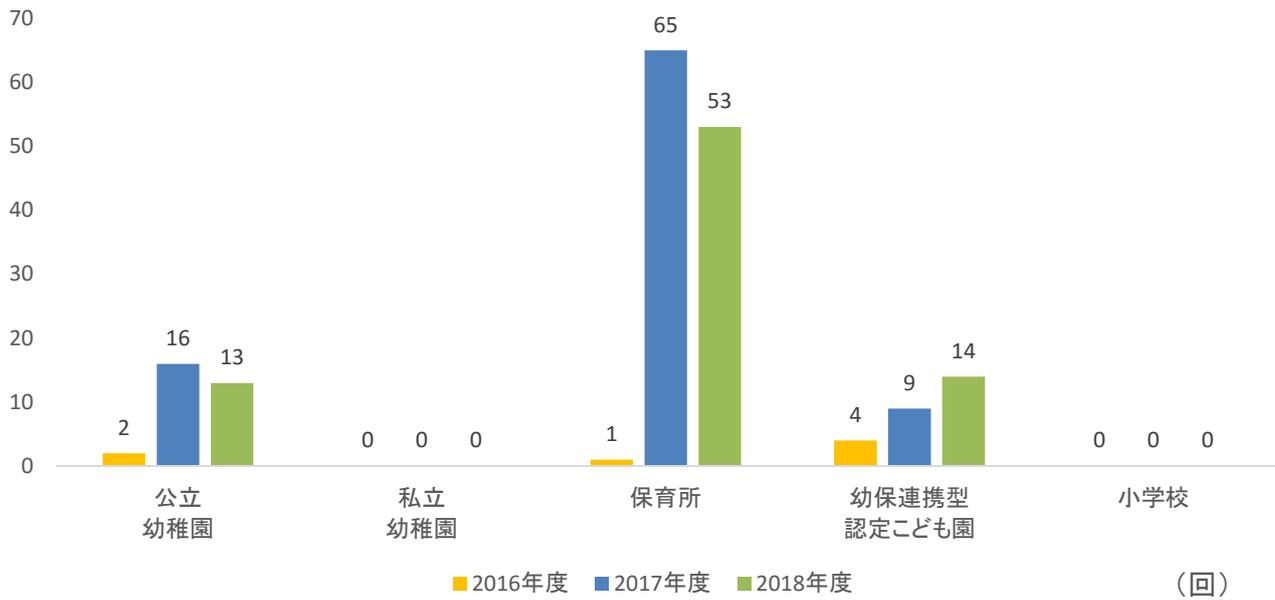
平成 28 年度～平成 30 年度「幼児教育の推進体制構築事業」最終報告書

調査研究テーマ	(ア)幼稚園・保育所・認定こども園等を巡回して指導・助言を行う「幼児教育アドバイザー」の育成・配置に関する調査研究 (ウ)幼児教育の質の向上を図るために必要な推進体制に関する調査研究
調査研究目的	○ 就学前教育の共有化を図る ○ 幼児教育の資質向上につながる研修体制の構築
調査研究課題	○ 幼保連携型認定こども園の開園に伴い、就学前教育の更なる充実をめざし、幼児教育の内容や指導方法の検討、実践上の課題、資質向上につながる研修の在り方等について、公開保育等の実践的取組を中心とした地域に根ざした幼児教育について調査研究を行う ○ 幼児教育の充実に向け、長期的展望から質の向上につながる人材の育成のための調査研究を行う
実施期間	委託契約日から 平成 31 年 3 月 29 日
事業担当課	丸亀市教育委員会

【基礎情報】

① 規模															
人口			109,514 名（平成 31 年 1 月 1 日時点）												
② 幼児教育関連業務の担当部署															
担当部署			①こども未来部幼保運営課 ②教育委員会学校教育課 ③教育委員会教育研究所						業務内容（業務分担）				①就学前幼児保育教育一般 ②教育部門 ③研究部門		
一元化の有無			有						一元化の開始時期				平成 26 年 4 月 1 日		
一元化した部局			こども未来部												
③ 幼児教育センター（H30 年度）															
設置年度			無						設置形態			—			
設置場所			—						人数			—			
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			21 名（単費 21 名）			謝金（21 名）				大学准教授・元教育長・元指導主事 元幼稚園長・元保育所長					
主な業務内容			新採保育者指導、若年保育者指導、課題別研修指導、事業内容検証												
派遣対象地域			丸亀市内												
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						
8 園						6 園			22 園				1 園		17 校
— 園													— 園		
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	
—	6	2	—	—	—	—	4	2	13	9	—	—	—	—	

### 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>丸亀市の幼児教育は、明治26年に丸亀市立丸亀幼稚園開園から始まり、昭和26年に認可保育所が設立され、幼稚園と保育所という二元化の体制が長く続き、就学前教育としての統一した環境づくりや教育・保育に対する認識の共有化について十分に図られていなかった。平成24年8月の「子ども・子育て関連三法」制定を受け、丸亀市において平成24年11月から幼稚園と保育所の機能を有効に活用するため、施設としての幼稚園と保育所、制度としての教育と保育の一元化に向けて本格的な取組が始まり、翌平成25年度に「丸亀げんきっ子夢プラン」（丸亀市における就学前教育の基本的な考え方、プランの中に年齢別共通カリキュラム（0～5歳児）を含む）を作成した。平成27年3月に「丸亀市こども未来計画（丸亀市子ども・子育て支援事業計画）」が策定され、平成28年度に幼保連携型認定こども園（以下認定こども園とする）が2園開園することが明記されたことから、乳幼児教育・保育に関する担当部局の一元化が図られ、就学前における施設はすべて市長部局管轄となったが、教育の面の指導においては教育委員会に残すこととした。</p> <p>幼児教育を中心として取り組んできた幼稚園と、養護と保育という児童福祉の視点で取り組みを進めてきた保育所との間で、教育・保育についての理解や認識の共有が少しずつではあるが図られてきつつある。</p> <p>しかし、幼稚園・認定こども園において、教育における指導は教育委員会に残ってはいるものの、保育所も含め0歳から18歳までのつながりのある教育とその質の保障が、待機児童対策における行政のサービスに流されてしまい、保育の質の維持ができなくなるのではないかと懸念がある。いかに保育の質の維持・向上をしていくか、保・幼・小・中とつながりが保てるかが課題である。行政において、平成26年4月より地方自治法180条の7に基づき、幼稚園を教育委員会から補助執行として市長部局に移し、幼児教育担当指導主事は、市長部局であるこども未来部幼保運営課と教育委員会学校教育課との併任辞令となった。</p>
<p>2. 事業を受託した経緯</p> <p>丸亀市の就学前教育・保育施設の在り方を検討していく上で、認定こども園が平成28年度に2園、次年度にさらに2園、また31年度には新たに2園開園予定と、随時こども園が増えていくことを見据えて、就学前教育における共通意識を深めていくことが喫緊の大きな課題として挙げられていた。就学前施設としての共通理念や共通認識の下での教育・保育の在り方を、それぞれの保育者が理解し、その実践力を身につけていくためには、市における研修体制の在り方を見直し確立していくことは、最重要課題であった。従来、公立幼稚園の研修体制は歴史を経て確立していたが、研修が任意となっていた公立保育所を始め、建学の精神が優先される私立幼稚園・保育所（園）などで様々な状況があった。丸亀市の方針として、保護者ニーズに基づき、それぞれの家庭で保護者が選択できることを挙げていたため、これからの就学前教育施設として基本的な部分での共通性をもつことが求められていた。こうしたことを踏まえ、この事業を受託することで、本市における就学前施設で教育・保育に携わるすべての保育者のスキルアップを図る研修体制の構築につなげていきたいと考えた。</p>
<p>3. 調査研究の目的及び内容</p> <p>(1) 目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○就学前教育の共有化を図る       <p>新たな施設としての認定こども園が、これからの就学前教育の中心的存在として展開されていくことで、丸亀市における就学前教育施設において、柔軟性をもった幼児教育の取組や子育て支援の充実に向けて共有化を図る。また、これまでの就学前教育の二元的な状況が緩和され、教育と福祉の両面から幼児期の子どもたちの充実した生活環境づくりにつながっていくようにする。</p> </li> <li>○幼児教育の資質向上につながる研修体制の構築を図る       <p>丸亀市の既存の研修を精査し、今までの幼児教育の成果を共有すると共に課題を洗い出し、これからの幼児教育への展望として、質の向上につながる研修体制を構築する。</p> </li> </ul> <p>(2) 内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○幼児教育の充実に向けて、就学前教育の相互研修並びに共有化を進めていく       <ul style="list-style-type: none"> <li>・幼稚園・保育所等の相互研修           <p>⇒幼稚園等、保育所それぞれが主催する研修会において広く門戸を開き、相互に参加できる研修体制を整える。</p> </li> <li>・教育研究所幼児教育部会との協同研修           <p>⇒教育研究所幼児教育部会との協同研修として公立の幼稚園・保育所・認定こども園及び私立幼稚園の構成で行う。 公開保育及び事例検討を通して互いの保育の捉えや気付きを出し合い、小学校に向けてのアプローチカリキュラム作成や幼児期の終わりまでに育ってほしい姿の共通理解に取り組んでいく。</p> </li> <li>・認定こども園検討委員会との連携           <p>⇒幼児教育アドバイザーによる認定こども園現場研修会・認定こども園検討委員会への参加・助言から、柔軟性をもった認定こども園の在り方を共有化していく。</p> </li> </ul> </li> <li>○研修体制の精査と新たな取組による幼児教育の資質向上につながる工夫を行う       <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修体制の見直し           <p>⇒丸亀市のこれまで積み重ねてきた既存の研修を洗い出し、その成果や課題を生かしていける研修内容を考える。</p> </li> <li>・幼児教育マイスターの育成           <p>⇒幼児教育アドバイザーを園・所へ派遣し、園内での指導・研修を行うことを通して、各自の資質向上につなげる。 また、その指導・研修方法を次世代を担うリーダーが学び、幼児教育マイスターとして園内研修で新採保育者や若年保育者の育成が図られるようにしていく。</p> </li> <li>・課題別研修           <p>⇒各自が抱える課題に向かって研修を自ら選択し、スキルアップにつながるような体制を図っていく。</p> </li> <li>・県の事業を活用する           <p>⇒県の事業を有効に活用し、そこでの学びをより多くの職員にも伝わるよう工夫していく。</p> </li> </ul> </li> </ul>
<p>4. 3年間の取組・成果・課題</p> <p>【取組】</p> <p>(1) 幼児教育の充実に向けて、就学前教育の相互研修並びに共有化を進めていく 〈実施目的〉就学前教育・保育施設間の相互研修体制づくりを図る</p>

〈内 容〉 幼稚園・保育所等の相互研修体制を整備  
 教育研究所幼児教育部会との協同研修  
 認定こども園検討員委員会との連携  
 〈対 象〉 公立の幼稚園・保育所・認定こども園・私立幼稚園  
 〈実 績〉

○幼稚園・保育所・認定こども園の相互研修の確立

平成 28 年度以降、幼稚園・保育所・認定こども園が合同で研修をしたり、相互に研修に参加したりして、教育・保育の内容について共有化を図るようにした。継続してきた研修においても、幼児教育として共有化できるよう名称を変更した。また、認定こども園が 28 年度に開園されたことから、新しい保育施設の在り方を通して研修をする中で、認定こども園検討員委員会を中心に共有化を図った。

年 度	相 互 研 修 内 容
平成 27 年度以前 (事業受託前)	幼・小・保連絡研究協議会 (S42～)、 幼・保合同研修会 (H24～) 認定こども園検討員委員会 (H26～)、 幼・保相互体験研修 (H27～)、
平成 28 年度以降	幼児教育・小学校教育連絡研究協議会(幼・小・保連絡研究協議会より名称変更) 幼児教育合同研修会(幼・保合同研修会より名称変更) 園長・所長合同研修会 (H28～)、 教頭・副園長・副所長合同研修会 (H29～)、幼・保・こ相互体験研修 認定こども園検討員委員会、 認定こども園視察研修 丸亀市幼児教育研究会研修、 保育所職員研修会

○公開保育を中心に意見交換や施設間の教育・保育の共有化を図る

教育研究所幼児教育部会の取り組みの中で、幼児教育アドバイザーを活用し、幼稚園・保育所・認定こども園の公開保育を通して互いの施設間において実践的なアプローチを行った。教育研究所の取り組みであるため、参加者には限りがあるものの、年度を追っていろいろな立場の参加者があつた。

年 度	実 施 園(所)	参 加 者
平成 28 年度	幼稚園 1 園 (城坤) 認定こども園 2 園 (あやうた・飯野) 保育所 1 所 (富熊)	教育研究所員 18 名・指導主事 2 名 主任 1 名 幼児教育アドバイザー 4 名
平成 29 年度	認定こども園 2 園 (飯山・垂水)	教育研究所員 18 名・指導主事 2 名 主任 1 名、研究所オブザーバー 1 名 幼児教育アドバイザー 4 名
平成 30 年度	幼稚園 1 園 (城辰) 認定こども園 1 園 (あやうた) 保育所 1 所 (金倉)	教育研究所員 18 名・指導主事 2 名 主任 1 名、研究所オブザーバー 1 名 幼児教育アドバイザー 4 名 小学校教員 (校長・教頭・教諭) 9 名

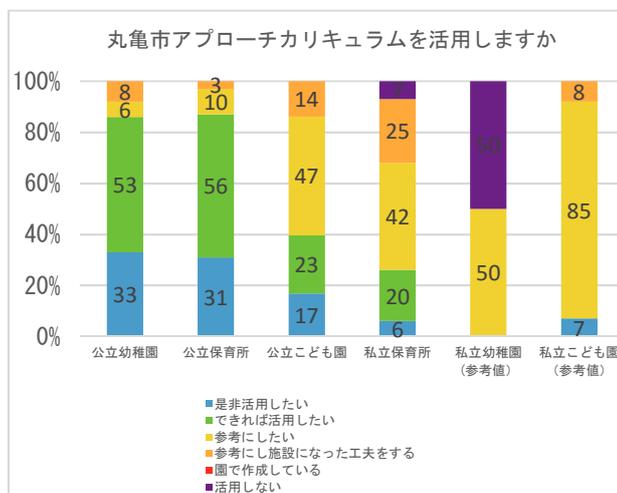
○接続期のカリキュラム(以下、アプローチカリキュラムとする)を作成

1 年次は、教育研究所幼児部会との協同研究として「丸亀げんきっ子夢プラン」に基づいた幼児の内面理解について研修を行い、幼児教育と小学校教育との連携・接続について丸亀市の基本的な考え方を検討した。

それを踏まえ 2 年次においては、どの施設でも幼児教育が求める本質や基本を共有化するため、実践をもとにした丸亀市アプローチカリキュラムを作成した。

3 年次は、教育要領等の内容が共通化され、「資質・能力」や「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」等、小学校との接続の手立てとして示された。

そこで今一度、その内容の共通理解のために、幼稚園・保育所・認定こども園の公開保育の一場面をメディアを活用しながら、子どもの動きやつぶやきからの見取り、保育者のねらいや振り返りなどの評価を行い、討議していくことでアプローチカリキュラム活用のための共有化と理解を深めていった。しかしながら、私立及び認定こども園に関しては、アプローチカリキュラムの積極的な活用への意識が低い。園独自の考え方や小学校との交流も含め連携・接続が十分でないことが、一つの要因と考えられる。

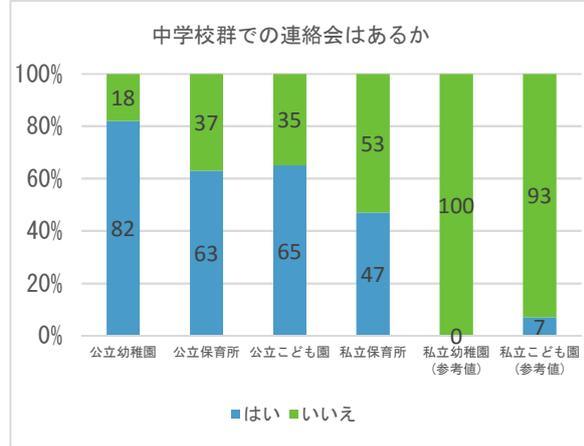
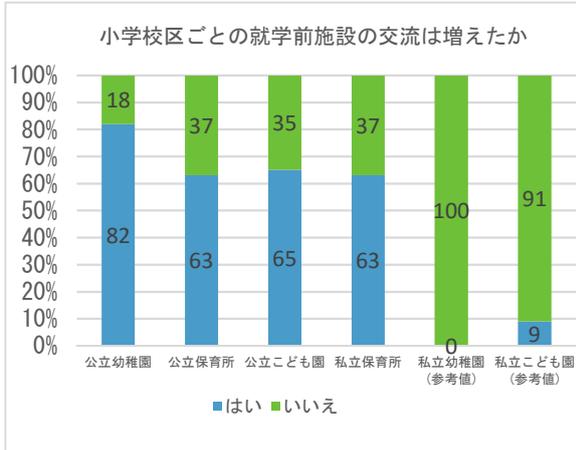


○地域内の共通理解を図るため、中学校群による保・幼・こ・小・中の連携体制づくりに着手

丸亀市において幼・小連携は昭和 29 年から始まり、昭和 42 年には保育所が加わり、長年積み重ねてきている。さらに平成 28 年度からは開園された認定こども園も加わり、毎年行われる幼児教育・小学校教育連絡研究協議会は、私立も含めほぼすべての就学前施設と小学校が参加している。また、中学校における職場体験や挨拶運動、小学校への給食体験や体験入学等は実施されている。しかし、幼・小発表担当校・園・所や 1 中学校群を除いては校区での連絡会等がほとんどなかった。

そこで、まずは横のつながりとして就学前施設同士の連携交流の推進を図った。2 年次は、横のつながりを計画的に実施できるように推進したり、公立に関しては近隣の小学校との交流も少しずつ増えてきた。

3 年次は、地域のつながりも視野に入れた中学校群での連絡会の必要性が理解され、アンケート (H30.9) 後の平成 31 年 2 月までには、全中学校群で連絡会が行われた。一部ではあるが、私立保育所 (園) も加わっている。



(2) 研修体制の精査と新たな取組による資質向上につながる工夫を行う

〈実施目的〉 研修体制の見直し及び園内研修の充実

〈内 容〉 幼児教育マイスター、ミドルリーダーの育成  
園内研修の方法の検討

〈対 象〉 公立の幼稚園・保育所・認定こども園

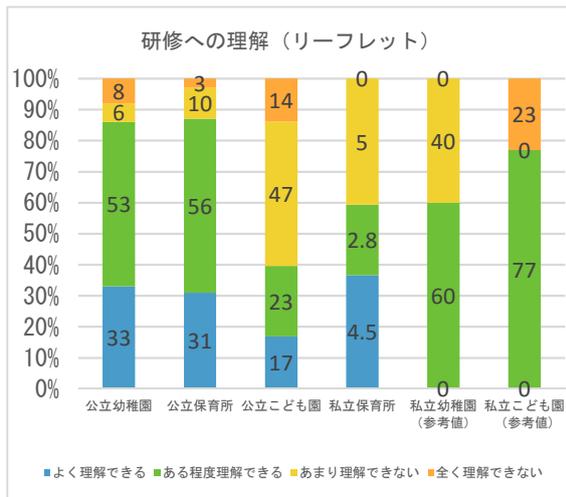
〈実 績〉

○研修体制の洗い出し

平成 28 年度以前から幼稚園・保育所が共に研修する場はあったものの、非常に限られていた。

そこで 1 年次は、幼稚園・保育所それぞれが開催したり、参加したりしていた研修会について洗い出し、相互の研修会に参加できるように案内を行った。

2 年次は、研修体制について精査するために研修に対する意識調査を参考にし、研修の大切さを理解できるようにリーフレットを作成し、全就学前施設に配布した。



◆研修についてのリーフレットより抜粋

「丸亀の子どもたちを健やかに育てるために  
～保育者として身に付けなければならないこと～」

\* まず、研修について考えてみましょう

- ・研修ってなあに？
- ・なぜ研修ってしなければならないの？

\* 研修体制を見直してみました

- ・現在ある研修体制を知っていますか？
- ・研修における課題は何でしょう？

\* 丸亀市の新しい研修体制を考えてみました

- ・どんな研修体制が必要なのでしょう？
- ・園内研修を充実するために
- ・こんな支援体制もできています

\* さあ、できることから始めてみましょう！

- ・あなたが学ぼうと思ったとき、あなたが学びたい研修にあなたの手が届くことをめざして！
- ・トップダウンの研修からボトムアップの研修へ  
～やられる研修からやりたい研修への変革～

公立の幼稚園・保育所は 8 割程度理解できているが、正規と臨時職員の理解度については、やはり臨時職員の研修に対する認識が低い傾向にある。臨時職員の出入りが多いことや勤務時間の関係が一因と考えられる。

3 年次は、研究会等について保育者が自ら研修したい内容を選択し研修会に参加できるようにした。臨時職員の研修は引き続き課題別研修を積み重ねていった。私立への参加案内も引き続き行った。また来年度に向けて、保育者自身が学びたい研修内容について意見を出してもらい検討している。

○研修に対する意識調査

子どもたちが健やかに育ち生きる力をはぐくむために、保育者は幼児理解をし、幼児期にふさわしい生活が展開されるようにしなければならない。そして幼児教育の質の向上には、研修は欠くことができないものである。そこで、2年次に研修等におけるアンケートによる意識調査を行い、どのような研修に参加しているのか、何が必要と感じているのか、課題は何かなどを洗い出した。  
(H29.7実施。23施設に配布し23施設から回答。回収率90%)

◆2年次アンケート調査(公立の幼稚園・保育所・認定こども園で実施)より

\*資質向上をするためにはそのようなことが必要ですか

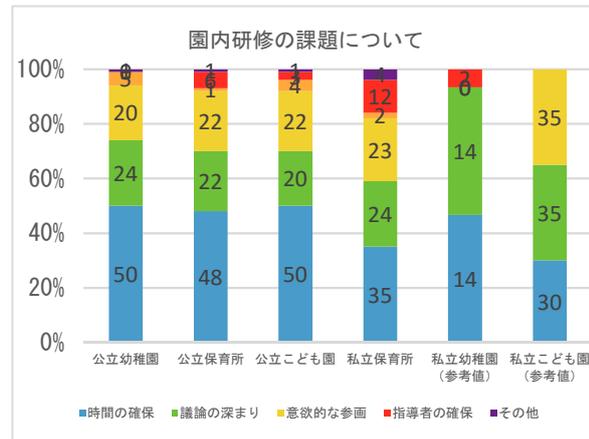
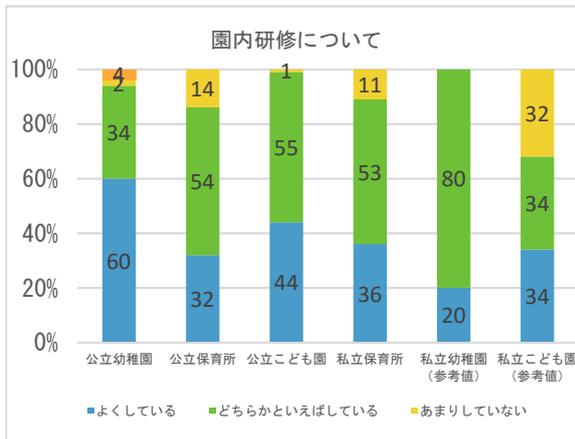
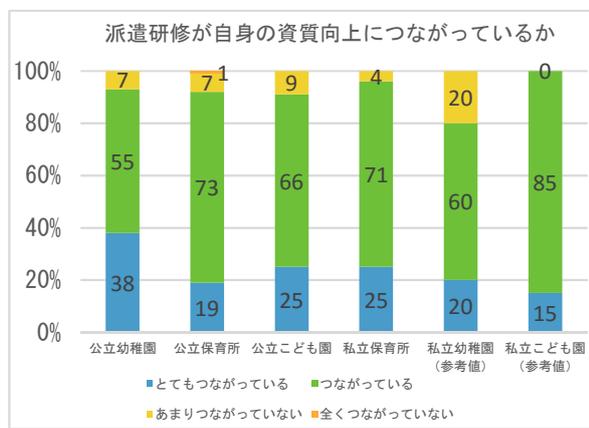
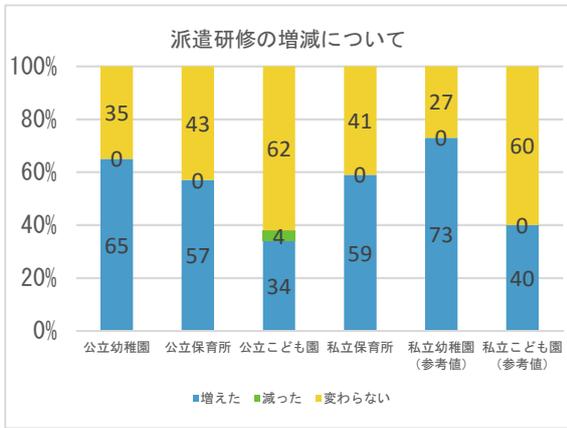
- ・どの施設においても、保育の本質を学ぶ研修、保育の自己研鑽する意欲、幼児教育を若い保育者に継承する仕組みが必要であるとの意識が多く、若年保育者の増加や空洞化によることも背景にあることが考えられる。
- ・必要と感じる研修内容については、幼児理解、専門別(課題別)研修、教材研究が多かった。幼・小連携については必要順としては低いが、幼児理解を深めたり保育の質を高め充実させていったりすることが小学校との連携や保護者連携につながるとの意識があった。

\*日常の保育で困っていることはどのようなことか

- ・職員全員が共通理解し、遊びや環境を考えていくにはどうしたらいいか悩んでいる。
- ・支援の必要な子供への援助や保護者へのかかわり。
- ・保育内容の共通理解や園内研修の時間が取りづらい。
- ・若年が多く、異動も早く、その園の保育文化や行事を引き継ぐ体制が弱い。

このアンケート結果は、2年次には研修についてのリーフレット作成の参考にした。3年次は、平成27年度(事業委託前)と比較したアンケート調査を実施した。

(H30.9実施。36施設に配布し29施設から回答。29施設のうちの回収率89%)

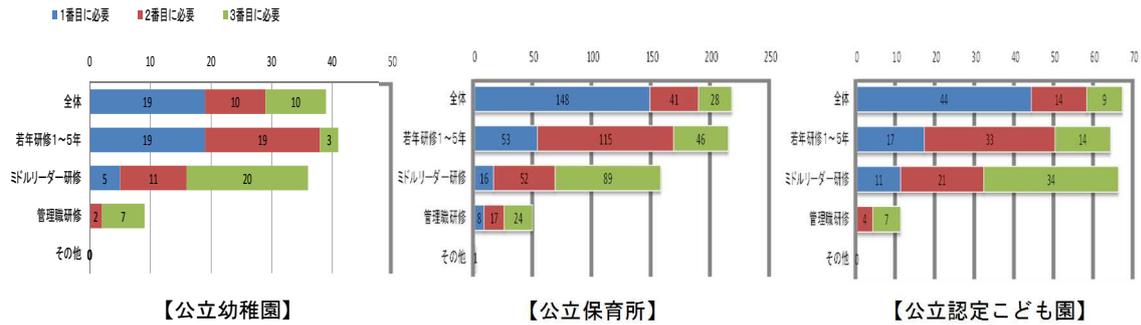


派遣研修については認定こども園を除き6割増えている。認定こども園については移行時期による体制変化への対応に追われている状況がある。また、派遣研修が保育者の資質向上につながっていると9割が感じている。園内研修をしている園・所も9割あるが、その研修回数は様々である。また園内研修の課題としては、時間の確保の難しさとともに、議論の深まりや意欲的な参画に課題がある。さらに、認定こども園が増えていく中、新しい指導者の確保の難しさも出てくるのが今後予想される。

○幼児教育アドバイザー等の派遣訪問による指導・助言

幼児教育アドバイザーや指導員を園・所へ派遣し、園内での指導や研修を行うことを通して、各自の資質向上や園・所全体の共通理解につなげていった。

1年次は、要請訪問後の研修に指導主事とともに幼児教育アドバイザーが参加し、指導・助言を行った。指導主事がテーマに沿った指導・助言を行うのに対し、アドバイザーは違う視点から課題を投げかけることで、研修の深まりが見られた。2年次はアンケート調査からどのような研修が必要かを探った。



アンケート結果より全体研修が引き続き必要と感じているとともに、若年研修やミドルリーダー研修の必要性も非常に感じていることが伺えた。

そこで2年次は、初任者研修の義務がない保育所において、新採保育士の指導が行えるように新採保育士指導員を配置した。指導員の確保にあたっては、人員不足による臨時職員が増え保育力の低下が懸念されたことから、平成26年度より元保育所長が施設へ出向き保育支援を行っていたので、そのうち約半数を新採保育士指導員に当て、さらに退職者の前所長に依頼した。保育支援を行う人数が半数となったため、加えて課付けの再任用者が保育所に出向き支援を行った。幼稚園等については、初任者研修は受けられるものの2年目以降から個人の研修がなくなり、若年教員が不安感を抱えていた。そこで、新採教員のいない園に、若年教員の指導を行う指導員を配置した。指導員は、初任者研修指導員や現場の状況を十分把握できている前園長・元指導主事に依頼した。依頼した新採保育士指導員・若年教員指導員とともに、保育力の担保・質の向上の必要性が喫緊の課題であり、保育者の資質向上が幼児教育の質の向上につながり、それが子どもの育ちにつながっていくということに十分理解があったことから確保につながった。3年次は、保育所における新採保育士研修の継続とともに、幼稚園等については新採教員がいる園にも若年教員指導員を派遣した。

指導主事、アドバイザーが大きな観点から指導・助言を行うのに対し、指導員は同施設に複数回訪問する中で感じられる施設の雰囲気や課題に配慮したり、精神的な支えになりながら具体的なアドバイスをすることができ、それぞれの役目を生かすことで研修内容の広がりや深まりにつながった。

私立の幼稚園・保育所・認定こども園に対して派遣の案内をしたものの、依頼は現時点でない状況である。

〈幼児教育アドバイザー等の派遣訪問状況〉

年度	内容及び実施園(所)数	指導・助言者
平成28年度	要請訪問 8回 認定こども園検討委員会 (2回) 保育士支援 (146回) 公開保育 (2回)	幼児教育アドバイザー・指導主事 幼児教育アドバイザー・指導主事 保育士支援員 幼児教育アドバイザー・指導主事
平成29年度	要請訪問 10回 認定こども園検討委員会 (4回) 若年教員指導 (10回) 新採保育士指導 (56回) 公開保育 (2回)	幼児教育アドバイザー・指導主事 幼児教育アドバイザー・指導主事 若年教員指導員 新採保育士指導員 幼児教育アドバイザー・指導主事
平成30年度	要請訪問 10回 認定こども園検討委員会 (10回) 若年教員指導 (13回) 新採保育士指導 (56回) 公開保育 (3回) ミドルリーダー研修 (1回)	指導主事 こども未来部長・幼保運営課長・指導主事・主任 若年教員指導員 新採保育士指導員 幼児教育アドバイザー・指導主事 若年教員指導員・指導主事

◆新採保育士指導員の報告書より抜粋

- \* 今までは集団として捉えた表現が多かったが、今回は子どもの思いを受け止めていた。かわりに変化が見られたのがうれしかった。保育士に気持ちのゆとりが生まれることで、もっと穏やかな気持ちでかかわれるのではないかと感じた。
- \* 子どもたちと一緒に遊びを進めていこうとする保育士の気持ちが、今の子どもたちの姿に伝わっていった経過が感じられた。

◆新採教員の報告書より抜粋

- \* 新採研修が終わろうとしておりほっとする反面、自分で考え、計画を立て、子どもたちを見ていかなければならないというプレッシャーと不安も感じる。
- \* 要請訪問をきっかけに環境を日々見直したり、子どもとどう向き合っていくのかなど振り返るようになった。
- \* たくさんの先生と出会い、一緒に仕事をする仲間として関係をしっかりと築き、先輩から学べるようにしたい。日々の保育もまだまだ迷いながらしていることも多いが子どもたちの成長を見ると本当に良かったなと感じるとともに、これからより一層考えながら保育をし、子どもたちの成長・学びに繋がる保育をしていきたい。

◆若年教員(J)・園長(E)・指導員(S)の報告書より抜粋

- J：保育の中で子どもたちに自分がどのようにかかわったか、どんな言葉かけをしたのか、子どもたちの思いや気持ちを大切にできたかなど、日々保育を振り返り、一人一人を大切にしたい保育をしていきたい。
- E：発達や時期のねらいを踏まえ、環境構成や一人一人に応じた援助の在り方について、細かいところまでそばで見て丁寧にご指導いただけることを大変ありがたく思っている。
- S：常に優しいまなざしと温かい声かけが子どもの年齢に適しており、子どもたちの信頼が厚い。先生が大好き、幼稚園が大好きという気持ちが子どもたちの笑顔から伝わってきた。

○園内研修の充実のため、幼児教育マイスターとミドルリーダーの計画的育成

1年次のアンケートや保育現場の声から、保育の中心となるミドルリーダーの研修の必要性があげられた。県においても同様の必要感から、県教委主催のミドルリーダー研修会が開催された。29年度は中堅保育者が年3回参加し、研修で自身の学びを得るとともに、それを市内にも広げるため、各園の幼児教育マイスターである教頭・副園長・副所長に報告し、スキルを共有していった。30年度は、ミドルリーダー研修会をもち、県での研修内容や大切にすべきことの報告と話し合いを行うとともに、若年教員指導員も参加して教育要領等についてのDVD研修を行い、指導員とミドルリーダーとの考え方の共通理解が図れる機会をもった。

また、次世代を担うリーダーが各園における保育の核となり、これからの幼児教育マイスターとして保育を牽引していく力を育てるために、幼児教育アドバイザーや指導員、県の幼児教育支援員等の派遣訪問により、その指導・研修方法、言葉かけなどを目の前で具体的に学ぶ機会となった。

◆幼児教育マイスターの声より抜粋

- \* 何かを指導するという感じではなく話をしていく中で、先生自身が自分で気付いていけるような研修を心がけたい。
- \* 「こんな時、どう声をかけていますか？」という問いに対して、話を進めていく中で、振り返ることが大切である。
- \* 若年教員がどこで迷い、何に困っているのかを感じ取り、どうしていくのかを一緒に考えていく。
- \* 先生たちが出した思いを整理したり、他の先生につなげていったりする言葉かけや方法を学んだ。

○園内カンファレンスの見直し、研修方法の工夫

幼児教育アドバイザー等の派遣訪問や現場の実情から、研修の必要性が強く感じられた。派遣訪問に頼らず、各施設で園・所長及び教頭・副園長・副所長を中心とした幼児教育マイスターの育成や、保育の要となるミドルリーダーの育成を図りながら、それぞれの園(所)における状況に応じた園内研修の充実に向けての取り組みが今後重要になってくると考え、2年次から進めていった。

各園の園内研修の方法の情報交換を行った。フォトカンファレンス、付箋の活用、ホワイトボードの活用、メディアの活用など、様々な取組や工夫が見られた。多様な状況の施設が増える中、いろいろ試す中で、各施設にあった方法を見出している。DVD研修では、文科省推奨や幼児教育専門の大学教授監修がしたDVDを、全部通しての視聴をして話し合いをしたり、一場面を深く読み取っていったりと、時々に応じての活用方法で研修をした。また、自園の保育をビデオに撮り、保育者が客観的に振り返りをする工夫も行った。研修の参加者が、メディアを活用して繰り返し同じ場面を見て研修するという新たな取り組みは視覚的に分かりやすいことや、話し合いに深まりが見られた。

また、保護者や地域に対しても、子どもたちの姿を通して育まれていることを日々の写真やコメントで知らせたり、伝えたりしていくことで、就学前施設と保護者、地域が一体となって子どもの健やかな成長を育てていく体制につながっていくよう継続していく。

○県の事業の活用

県教委において、県幼児教育スーパーバイザー派遣事業、ミドルリーダー養成研修、若年保育者支援員派遣事業、幼児教育支援派遣事業、等の様々な派遣事業や研修が行われるようになった。当初は、どのような事業かが分からず負担が増えるのではないかという意識があり、一歩踏み出せない施設もあった。しかし、県教委からの事業内容の詳しい説明やパンフレットの配布等があったり、実際に取り組んだりした施設から成果の声が広がり、徐々に事業の要請に申し込む施設が増えた。

〈県の事業活用状況〉

年 度	事 業	実施園(回)数
平成 29 年度	県幼児教育スーパーバイザー派遣事業	教頭・副園長・副所長合同研修会 1回
	ミドルリーダー養成研修(年3回)	幼稚園2名 ・ 保育所2名
	若年保育者支援員派遣事業	保育所4所
	幼児教育支援員派遣事業	幼稚園3園 ・ 認定こども園1園
平成 30 年度	ミドルリーダー養成研修(年3回)	幼稚園1名 ・ 保育所2名 認定こども園1名
	若年保育者支援員派遣事業	保育所5所
	幼児教育支援員派遣事業	幼稚園3園 ・ 認定こども園1園

## 【成果】

## (1) 幼児教育の充実に向けて、就学前教育の相互研修並びに共有化を進めていく

- 幼稚園・保育所・認定こども園の相互研修の確立として、幼稚園、保育所それぞれが主催する研修会において、相互に案内し参加できる研修体制が整えられたり、幼稚園・保育所・認定こども園が合同研修を行ったりして、共有化が図られた。また、研修内容に応じて参加ができるようになったことで、参加する教職員の意識や意欲が向上した。
- 教育研究所幼児教育部会との協同研究や認定こども園検討委員会の公開保育を通して、意見交換や施設間の教育・保育の共有化を図ってきた。それぞれの施設の特徴や共通部分を認識したり、多面的な見方や考え方を話し合ったりすることで、幼児教育の理解が前進している。また、幼児教育アドバイザーが、それぞれの良さとともに、幼児教育の本質や大切にしなければならない点など、要点を抑えて指導・助言をしたことで、より自分の施設に持ち帰って考えてみるなど、共有化につながってきている。
- 丸亀市アプローチカリキュラムを作成し、どの施設においても就学前の基本的な考え方にに基づき、幼児教育に取り組んでいける指標の一つとなった。幼稚園教育要領、認定こども園教育・保育要領・保育指針の3法令が同時に改定施行され、さらには内容についても共有化が明確に示されたことから、共有化された内容の読み解きが同じ方向で理解し、保育・教育の中で生かされていくのかを、同じ場面を見ながらの研修において議論することで深まった。さらに、その内容を各施設で話し合うことで、参加者だけの共有化ではなく、全体への共有化につながった。まだ、第一段の状況なので、アプローチ期から小学校のスタートの接続につながるよう、小学校との連携を図りながら引き続き検証していきたい。
- 地域内の校種間相互のつながりや共通認識を図るため、まずは就学前施設同士の横のつながりから始めたことは、無理なく小学校につながる基盤となった。また、小・中学校等においても連携の必要性が少しずつ理解され、30年度は中学校群で保・幼・こ・小・中の連絡会をもつことができ、私立の就学前施設も若干ではあるが参加があった。今後も継続していくとともに、私立の参加が増えるよう働きかけをし、見通しをもった教育が進められることを期待したい。
- 平成26年度に公私問わず全就学前施設において巡回カウンセリングが行われるようになり、現在も継続している。特別な支援が必要な子へのかかわりを学ぶ機会だけではなく、どの子に対しても適切なかかわりをしていくという点においては幼児教育の足がかりとなるので、この積み重ねを幼児教育の質の向上につなげていきたい

## (2) 研修体制の精査と新たな取組による資質向上につながる工夫を行う

- 研修体制の洗い出しやリーフレットの配布などで、研修に対する意識の変容が見られた。自身の課題が分かることで、研修に向かう意欲が見られるようになった。
- 研修に対する意識調査により、実際の現場ではどのような研修が必要と思っているのかが浮かび上がり、次年度の研修に生かしていくことができた。また、研修を通して、保育者自身が質の向上につながっていると感じていることは、幼児理解や環境の在り方など、すべて子どもに返っていくものであるから、研修の必要性が確かなものとなった。
- 幼児教育アドバイザーや指導員の派遣訪問は、管理職や中間管理職が多く雑務でなかなか指導できない現状がある中、新採保育士や若年教員など実際に指導やアドバイスを受ける若い人たちの支えとなっていることが分かった。幼児教育アドバイザーや指導員が、園・所全体の雰囲気や状況も考慮したり、年間を通して同じ園・所へ行って指導したりすることで、現場の保育者も一緒に考えを出し合い具体的な課題の改善に取り組んだり、それが改善されていったことが認められると、保育者の意欲につながっていった。また、園・所内全体のよさや雰囲気、課題が明らかとなり、よさの継続や課題について改善していくことで、幼児理解につながり、子どもたちが生き生きと遊べることに繋がっていった。
- 幼児教育アドバイザー等の派遣訪問は、外部の風を園・所内に入れて活性化を図るには良い手段ではあるが、回数に限られ、指導や助言も時間的に厳しいものがあることを考えると、園内研修の充実のため、幼児教育マスターとミドルリーダーの計画的育成が急務であることが分かった。そして、日々の研修がより重要であると考えた。そこで、幼児教育アドバイザー等の派遣訪問により、アドバイザーや指導員の言葉かけや指導内容、多面的な見取り、幼児にとってふさわしい環境、保育者の思いの引き出し方など、いろいろな見方・考え方の視野を広げてアドバイスをする姿を見て学び、日々の研修に取り入れていくことができていた。園・所内で実際の保育から直結した指導・助言を受けることができ、負担感なく自身の学びが即保育に生かせたり、施設全体で職員間の共通理解が図られたりすることができた。
- 多様な体制の施設が増え十分に時間が取れない状況がある中、カンファレンスを様々な方法で取り組んだり、取り組み方の情報収集をし、自分の園に合ったカンファレンスの工夫を行ったりした。各園・所が保育を語り合うことの必要性やその楽しさ、そのことが明日の保育につながったり、子どものかかわりに直結したりすることが実感できたことで、課題はありながらも意欲的に進めていく状況があるので、積み重ねていくことでさらに質の向上につなげていってほしい。
- 子どもたちのために、質の向上につながる取り組みは市においても工夫して行っているものの、予算、人材、時間等で厳しい面がある。そこで、県の様々な事業をうまく活用することで、スキルアップやキャリアアップにつなげていくことができた。特に施設外へ出た研修が難しい園・所や、施設の枠にはまりがちな園・所にとって、派遣訪問事業は負担が少なかったり、多面的な意見が気付きや学びにつながったりして非常に有効であった。

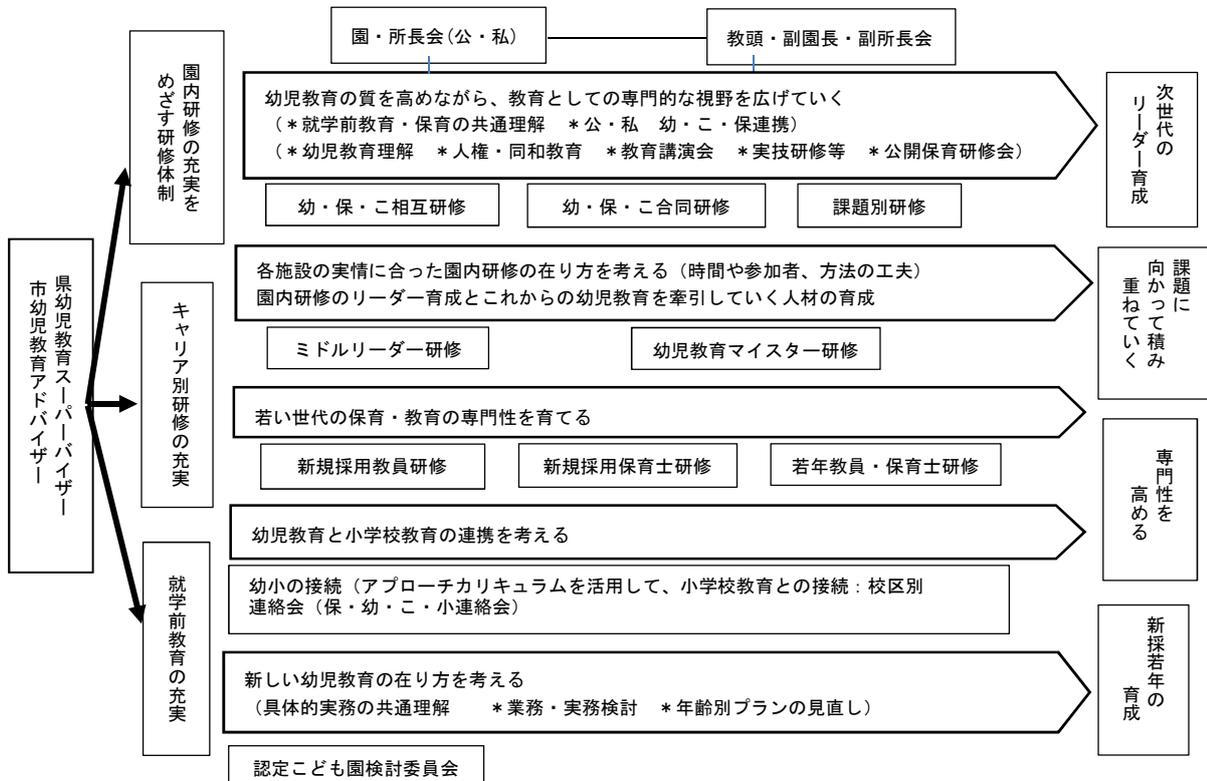
【課題】

- 私立保育所(園)において、相互研修など案内はしているが、独自の建学の精神やポイント制のある研修に価値を求めるなど、参加に至らない状況がある。アドバイザー派遣や私立保育所の保育士を対象とした課題別研修を計画しても、所(園)の負担感と価値とを比較した場合、負担感をはるかに強く、価値を見出しにくいようである。引き続き、丸亀の子どものために共に幼児教育に取り組んでいけるよう参加案内を継続していきたい。
- 公私保育所(園)ではこれまで研修が任意であったため、園外の研修に出向くことや研修時の保育現場の負担が大きかった。研修の意義やその大切さは浸透してきたので、研修が受けやすい体制づくりとして、人的配置等の配慮が必要であるが、市の予算では非常に難しいのが現状である。
- 丸亀市における幼児教育と小学校教育を、これまでの連携から接続に向けてステップアップしていくために、就学前教育施設が「資質・能力」の共通理解をさらに深めていかなければならない。また、小学校とは接続に向けてより具体的に取り組んでいくために、校区内においてアプローチカリキュラムとスタートカリキュラムを共有し合える体制づくりがさらに重要となってくるとされる。地域の就学前施設同士の横のつながりと小学校の縦のつながりを大切に取組の工夫を考えていきたい。
- 課題別研修の充実や個々のスキルアップにつながる研修を構築するために、地域の人材を生かした取組や継続した取組の可能性を見出していくことが課題である。

5. 事業終了後の展望

“子どもたちはどの就学前施設に行っても質の高い幼児教育が受けられる”ということ念頭に取組み、質の高い幼児教育の確保のためには研修が不可欠であることが確かなものとなった。これからは、これまでの事業の取組を基にして、園内研修の充実をめざす研修体制、キャリア別研修の充実、就学前教育の充実を大枠とし、新採・若年の保育者が、幼児教育の面白さや奥深さを感じながら幼児教育を学び続けていくこと、保育者それぞれが専門性を高め自身のスキルアップにつなげていくこと、課題に向かって積み重ねていくことで課題を少しでも克服すること、自分の課題やキャリアも考えながら研修をしていくことで次世代のリーダーとなっていくことなど、丸亀市における今後の研修体制づくり(以下のフローチャート)をしていきたいと考えている。

〈丸亀市の研修体制フローチャート〉



○3 法令改訂では、幼稚園・保育所・認定こども園において幼児教育の共有化が図られた。そして、これからの時代を生きる子どもたちに育みたい生きる力の基礎を培い、乳幼児期から小学校以降18歳までを見通して、子どもの根幹となる力を育んでいくことが大切であることが明確化された。丸亀市において“すべての子どもたちに質の高い幼児教育を”と考える

にあたり、施設の在り方、人員不足、待機児童など、様々な現実と深刻さがある中、教育の環境の低下を避け、維持していくための環境がなくてはならない。教育委員会が関与できる体制を維持していきたいと考えるが、市レベルでは厳しい面もある。サービスに流されず幼児教育の本質をもち続けられるよう、国が主導して就学前施設と小学校以降の教育が連続性をもって取り組めるような一括した体制の推進を期待したい。

○丸亀市における幼児教育と小学校教育を、これまでの連携から接続に向けてステップアップしていくために、就学前教育の共通理解をさらに深めていかなければならない。小学校とはスムーズな接続に向けてより具体的に取り組んでいくために、アプローチカリキュラムとスタートカリキュラムを共有し合える体制づくりがさらに重要となってくる。また、子どもたちがどのように育っていったのかを長いスパンで見えていく必要がある。そのためにも、地域の就学前教育施設同士の横のつながりと小学校以降の縦のつながりがとても大事になってくることが考えられるので、地域に合った取り組みの工夫や積み重ねを考えていきたい。

○私立保育所(園)に関しては、まだまだ高い壁がある。しかし、キャリアアップ研修など、ポイント制のある研修には、積極的に参加しており、研修の意識は少しずつ変わってきているので、引き続き、丸亀の子どもたちのために、幼児教育の共通理解と質の向上のため積極的に参加を促していきたい。

○保育所(園)ではこれまで研修が任意であったため、園・所外の研修に出向くことや研修時の保育現場の負担が大きかった。研修の意義やその大切さは浸透してきたので、研修が受けやすい体制づくりとして人的配置等の配慮が必要である。しかしながら、事業終了後、市の予算内で現在のアドバイザー等の派遣訪問事業や配置状態を保つのは困難である。今後、幼児教育アドバイザーや指導員の派遣訪問事業の縮小化は免れないが、少しでも継続していき、マイスターやミドルリーダーのスキルアップや指導力アップを図るため内容の充実を図っていきたい。そして、指導力が備わったマイスターやミドルリーダーが幼児教育を牽引できるよう、県とも連携して取り組んでいきたい。