

平成 29 年度幼児教育の推進体制構築事業成果報告書（概要）

【基礎情報】担当部署：徳島県教育委員会学校教育課

① 規模																	
人口		742,582 名（平成 29 年 12 月 1 日現在）															
② 幼児教育センター（名称： ）																	
設置年度		平成 28 年 7 月設置						設置形態		・ 部署間連携							
設置場所		・ 本庁（教育委員会学校教育課）						人数		2 名（うち、常勤 2 名）							
主な業務内容		<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育関係研修の計画及び実施 ・ 県保育・幼児教育アドバイザー及びスーパーバイザー派遣 ・ 保幼小連携推進事業の計画及び実施 															
③ 幼児教育アドバイザー																	
名称		人数（単費内訳）			雇用形態				主な経歴								
保育・幼児教育アドバイザー		30 名			業務に応じて謝金・旅費を支給。謝金対象 27 名、旅費対象は 30 名。				元公立幼稚園長、元公立保育所長、大学教員、小学校教員、元指導主事、現指導主事、NPO 法人理事長等。								
保育・幼児教育スーパーバイザー		6 名			業務に応じて、謝金・旅費を支給している。				教員養成系大学教員、国立大学附属幼稚園長								
主な業務内容		<ul style="list-style-type: none"> ○ 保育・幼児教育アドバイザー………保育現場への実施指導，研修会の講師 ○ 保育・幼児教育スーパーバイザー………保育現場への実施指導，研修会の講師，アドバイザー研修会の講師 成果物（報告書・教員育成指標・リーフレット）の作成協力															
派遣対象地域		県内全域															
④ 全幼稚園数、認定こども園数、小学校数、保育所数（園）																	
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											
123 園			- 園			30 園				180 園		16 園		- 園		174 校	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	
1	113	9	-	-	-	-	11	19	103	77	15	1	-	-	-	-	
⑤ 訪問施設数（園）（平成 30 年 3 月 31 日時点）																	
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											
54 園			- 園			12 園				7 園		1 園		- 園		1 校	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	
0	53	1	-	-	-	-	9	3	3	4	1	0	-	-	-	-	
⑥ 訪問回数（回）（平成 30 年 3 月 31 日時点）																	
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											
64 回			- 回			29 回				7 回		1 回		- 回		6 回	
国	公	私	国	公	私	国	公	私	公	私	公	私	公	私	公	私	
0	63	1	-	-	-	-	26	3	3	4	1	0	-	-	-	-	
⑦ ⑤以外への派遣回数（回）（平成 30 年 3 月 31 日時点）																	
26 回		徳島県教育センター，各市町役所，ふれあい健康館，アスティとくしま，就業改善センター，ひまわり会館，三好市研修センターで研修会を実施															

【テーマ】

多数の幼児教育アドバイザーを配置する上での工夫やサポート体制について

1 徳島県の保育・幼児教育の実態

本県では、保育者の年齢構成が課題となっている。管理職及びその立場に近い年代の層と若い層が多く、中間層つまりはミドルリーダーになるべき人材が不足している。そして、ここ数年は、園長・所長の定年退職者が多い。年齢構成の課題は、各園の組織構成にも影響しており、管理職或いはその立場に近い者は、園運営に追われ、急務である経験の浅い保育者の資質向上に時間を割くことができない。また、特別に支援を要する子供への個別の対応に必要な職員の確保が困難である事情を始めとして、各園は人材難の問題を抱え、外部研修には出席することも難しい。

退職していく方々には、「現場に恩返しをしたい。」「学んだことを次世代の保育者に伝えておきたい。」との思いが非常に強い。したがって、幼児教育の推進体制構築事業において、アドバイザー派遣事業を進めるにあたり、この人材を生かしたいと考えた。

2 保育・幼児教育アドバイザーの構成

(1) 平成28年度のアドバイザー数…17名

〈主な職歴〉元公立幼稚園長，元公立保育所長，大学教員，元特別支援教育担当指導主事，小学校教員，県学校訪問指導員，国立大学附属幼稚園長，現幼児教育担当指導主事等

(2) 平成29年度のアドバイザー数…30名

〈新規のアドバイザーの主な職歴〉幼稚園等初任者研修指導員，NPO法人理事長，生活科担当指導主事

前年度の17名のうち11名は継続，3名はスーパーバイザーに変更した。さらに，新しく19名を追加した。前年度は配置に偏りが生じ，遠方に派遣せざるをえないことになり，移動に負担が生じたため，地域バランスのとれた配置の必要が生じた。また，面識のないアドバイザーであると，園側が安心感・信頼感をもって悩み等も口にしにくい実情があったため，各地域で勤務経験のある者を求めた。その結果，増員することとした。

3 多数の保育・幼児教育アドバイザーを配置する上での利点と課題

(1) 利点

① 移動に係る負担の軽減

アドバイザーの住所地の偏りが生じないように，県央・県北・県西・県南の均衡に配慮した人選・配置を行い，訪問場所からできるだけ近い者を派遣するようにしたため，移動にかかる負担が軽減できる。

② 相談しやすい雰囲気醸成

①に関係するが，派遣したアドバイザーが，訪問先の地元の方であれば，旧知であったり，かつての同僚であったりすることもあり，相談しやすい雰囲気が生まれる。また，アドバイザーがかつて勤務した園への訪問であれば，地域や環境等にも詳しく，より確かな助言を行うことができる。

③ 現場からの多様な質問への対応

現場からの質問は，特別支援，保育の内容，環境の構成，保護者対応等，多岐に亘っている。アドバイザーが多いため，訪問先の要請に応じて，専門的な知識・技能をもっているアドバイザーを派遣することも可能となる。

(2) 課題

① 共通理解の必要性

各アドバイザーにより，幼児観・保育観等が必ずしも同じではない。各アドバイザーの個性や特性を尊重しつつ，本県幼児教育の方向性については，共通理解をして臨む必要があるが，人数が多いために，一堂に会するための調整が困難であった。

② アドバイザーの資質・専門性の向上の必要性

前述(1)の③のように有効に進められたこともあるが，訪問先の要請と，近くに住むアドバイザーがもつ知識・技能が必ずしも一致したわけではない。加えて，現在であれば，幼稚園

教育要領等の新しい情報にも対応していかなければならない。その意味では、経験豊富なアドバイザーであっても、さらに資質・専門性を向上する必要がある。

4 多数の幼児教育アドバイザーを配置する上での工夫やサポート体制について

(1) 一堂に会してのアドバイザー会議・研修会の開催

年に3回、一堂に会する機会をもっている。

- ① 事業開始時 …○ スーパーバイザーによる最新情報の伝達
○ アドバイザー業務についての共通理解
- ② 9月 ……○ 前期の取組を振り返り、成果と課題の確認
○ アドバイザーの悩みの共有と、その対策に向けて全体協議
○ スーパーバイザーによる指導・助言
- ③ 3月 ……○ 後期の取組を振り返り、成果と課題の確認
○ 次年度の取組について、意見を集約

保育・幼児教育センター事務局は、依頼した訪問指導の前後等、電話・メール等でアドバイザーと連絡を取り、業務上の問題点の把握に努めた。

(2) 県内・県外への研究会等への参加呼びかけ

県内の教員養成系大学或いは附属校園で開催される研究会や県外での研究大会について、その都度広報し、参加を募り、旅費を支給した。参加後には、報告書を提出いただき、アドバイザー会議等において情報共有を図った。

(3) スーパーバイザーによる訪問指導観察の場の設定

スーパーバイザーは、県内教員養成系大学教員と国立大学附属幼稚園長で構成された6名であり、これまでも県内外各所における指導・助言の経験が豊富である。また、そのうちの3名は昨年度のアドバイザー経験者であり、5名は保育現場における勤務経験もある。したがって、アドバイザー自身が学べる知見・技能も豊富であるため、スーパーバイザーに園の訪問指導を依頼する際には、その旨をアドバイザーに伝え、園の許可をいただいたうえで、「スーパーバイザーによる訪問指導の様子を参観し学ぶ場」を設定した。

(4) 研修会等の講師への依頼

「人の前で指導的な内容を話すこと」に抵抗を示すアドバイザーは少なくない。そこで、場に慣れていただくため、県教育委員会主催の研修会の講師に依頼し、経験を重ねていただいた。こうすることにより、各アドバイザーに関する認知度も高まり、派遣要請の増加にもつながった。

(5) 指導主事の同行

アドバイザーには、「新しい動向に対する理解」への不安が強い。したがって、可能な限り、指導主事が同行し、アドバイザーの指導内容に、新幼稚園教育要領等の情報を絡めて解説を加えている。

(6) 「アドバイザーの金言」の作成

訪問指導終了後、アドバイザーには訪問記録を提出いただいている。また、指導主事が保育・幼児教育アドバイザーに同行した場合には、その発言内容を書き留めている。それらから得られた指導内容を分類・整理し、「アドバイザーの金言」と称した冊子にし、アドバイザー会議・研修会において配付している。アドバイザーにとっては、他のアドバイザーの指導内容を知る一助となり、「指導の目の付け所」として参考とすることができる。

5 今後に向けて

来年度も、29年度同様、或いはさらに多少上乘せした人数の方々に、アドバイザーを委嘱したいと考えている。本事業を通して、「県内の保育・幼児教育の指導的存在」として、アドバイザーの認知度は大いに高まり、指導・助言や相談の要請が増えてきている。本県の場合、幼稚園教諭以外は、外部からの者が保育を見て実地指導していただく機会はあまりないとのことである。対話を重ねていくなかで、「自らの保育に自信がもてない」「保育者に対して指導をしたいが時間が見いだせない」等の声を聞く。このような声にも応えるべく、今後も、さらにアドバイザー経験者の知見や技能を活用するための仕組みを整えつつ、徳島県として、幼稚園・保育所・認定こども園等全ての幼児教育施設における保育の質の向上及び保育者の人材育成を目指した施策を推進していきたいと考えている。