

幼児教育の推進体制構築事業（3年次【最終年次】報告）

はじめに

香川県では、平成28年度に文部科学省からの委託を受け、3年間、「幼児教育の推進体制構築事業」に取り組んできました。国公立、また、幼稚園、保育所（園）、認定こども園の施設種の別なく、県内全ての幼児教育施設における教育・保育の内容の整合性を図るとともに、保育者の質の向上が求められており、幼児教育スーパーバイザー派遣、若年保育者支援員派遣、ミドルリーダー養成研修等を通して、その支援にあたってきました。

今年度で「幼児教育の推進体制構築事業」は終了となりますが、次年度からは、新しく「就学前サポート事業」として、0～5歳の連続した教育・保育の充実を目指し、各市町公共団体及び県内全ての幼児教育施設の支援に取り組んでいきます。

取組の成果等の紹介

ここでは、今年度における取組の成果等について紹介します。各市町公共団体及び各幼児教育施設において、次年度に向けて事業の積極的な活用や取組の参考にしていただきますようお願いいたします。

I 幼児教育スーパーバイザー派遣、若年保育者支援員派遣

幼児教育に関する知識・経験を有する幼児教育スーパーバイザーや若年保育者支援員が、要請のあった幼稚園・保育所（園）・認定こども園を巡回訪問し、保育や園（所）内研修に対する指導・助言、若年保育者の支援、様々な相談に対するアドバイス等を行いました。

<平成30年度 幼児教育スーパーバイザー派遣による訪問園（所）数等>

幼稚園（幼稚園型認定こども園含）			保育所（園）		認定こども園	
国立	公立	私立	公立	私立	公立	私立
2園	27園	3園	12所（園）	9所（園）	4園	0園
4回	38回	4回	19回	13回	8回	0回

<平成30年度 若年保育者支援員派遣による訪問園（所）数>

公立幼稚園（幼稚園型認定こども園含）	公立保育所（園）	公立認定こども園
18園	10所（園）	4園

○成 果

- ・ 外部の者が入ることを保育を振り返るいい機会になると前向きに捉え、積極的に改善に生かそうとする姿勢が素晴らしいです。
- ・ 園（所）内全体で、若年者をフォローしようとする温かい体制が築かれつつありました。

●課 題

- ・ 2回以上の継続した訪問の中でこそ、課題や解決方法が見えてくるものです。幼児教育スーパーバイザーは、各園（所）における悩みや課題について語り合える身近なパートナーです。日々のありのままの保育を通して一緒に考えていきましょう。



Ⅱ ミドルリーダー養成研修

園（所）における幼児教育の質の向上には、ミドルリーダーが園（所）内研修をどのように進めていくのかが大きなカギとなります。

公私立の幼稚園・保育所（園）・認定こども園の主任等、ミドルリーダー的役割を担っている者を対象に、園（所）内研修等を推進していくための心構えや必要な実践力を養うための研修を年3回（5・7・11月）行いました。

<施設別参加者数の推移>

	公立幼稚園 (うち幼稚園型認可)	私立幼稚園 (うち幼稚園型認可)	保育所	認定こども園	合計
H29年度	23名	4名	12名	4名	43名
H30年度	25名	6名	19名	6名	56名

第1回 5月11日

参加者の多くが、突然、園（所）内で主任を任され、主任の役割とは何か、自分にその役が務まるのか等、責任感からくる様々な不安を抱えているようでした。リーダーは、全ての面において、園（所）内のトップであることを求められているのではなく、職員一人一人が自分のよさを発揮できるようにすることだと聞き、少しホッとした様子が見られました。

全職員によるチーム保育を目指したいという声が聞かれました。

第3回 11月22日

幼稚園教育要領等に行事の指導に関する内容が示されています。

参加者は、そのことを読み合わせたり、実際に劇づくりの演習をしたりすることを通して、「行事は生活に変化や潤いを与えるもの」「結果やできばえを重視し過ぎないこと」「幼児の負担とならないようにすること」「幼児が主体的に楽しく活動できるようにすること」等、指導に当たって大切にすべき点について気付いていました。

第2回 7月23日

今、小学校や保護者、地域に対して、幼児教育における「遊び」について、正しく伝えることが求められています。あすなる保育園 三木一平園長先生からは、「えんだより」と「保育参観のしおり」を通して、いかに「遊び」が大切なのかを伝えるポイントについて、具体的に教えていただきました。

また、香川大学教育学部 准教授 片岡元子先生からは、各自が持ち寄った心が動いた遊びの写真の中に、どのような学びがあるのかを「幼児期の終わりまでに育ててほしい姿」の視点で考える演習を通して、子ども理解や遊び理解を深める方法を教わりました。

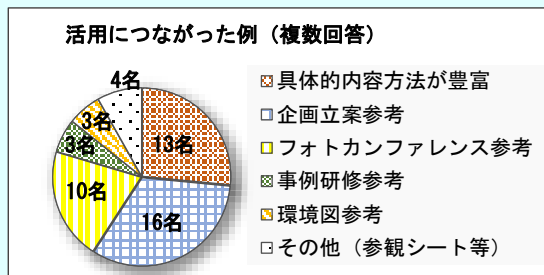
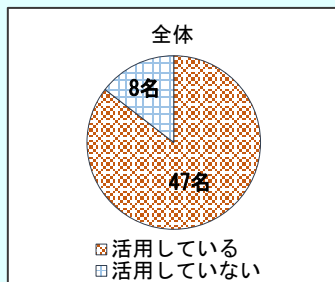


全ての幼児教育施設において参加者が増えており、園（所）内研修に熱心に取り組んでいることが伺えます。

参加者の皆さんの真剣な研修態度もすばらしかったです。



1 「園内研修の手引き」の活用状況

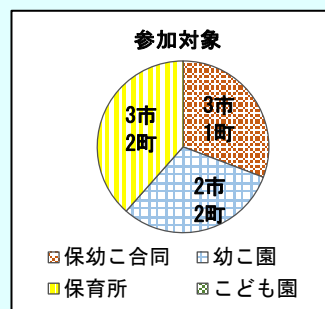
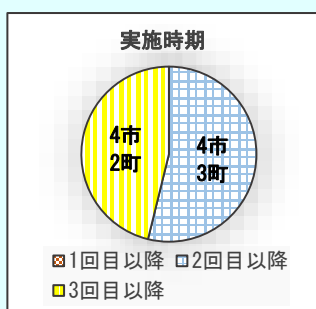
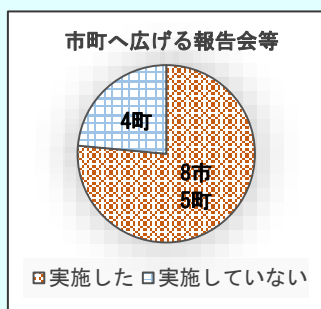


○参加者のほとんどの園（所）が、「園内研修の手引き」を自園（所）の実態に合わせて工夫しながら活用しています。

○写真や付箋、参観シート等の利用により、誰もが意見を出しやすい工夫をするようになってきています。

☆園（所）内研修は、工夫をすればできるということを感じたようです。

2 学びの共有状況

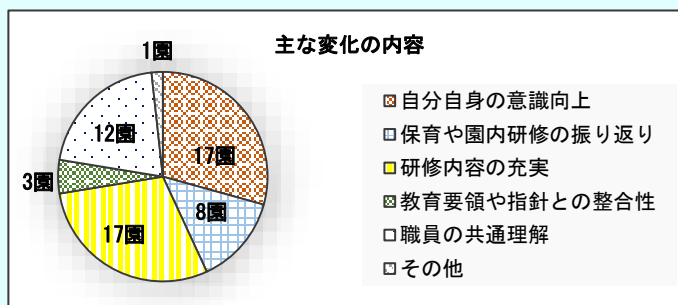
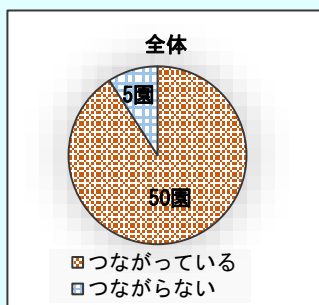


○報告会の機会を設け、域内のミドルリーダーの育成につなげようとする市町が増えてきています。

○幼稚園、保育所（園）、認定こども園の合同研修を開催する市町が増えてきています。

☆教育要領等の改訂から、幼稚園、保育所（園）、認定こども園の教育・保育の内容の整合性を図ろうとする意識が高まってきていると感じます。

3 保育の質の向上



○職員の共通理解のもと研修を進める重要性が、ミドルリーダーの意識の中に浸透しつつあるようです。

☆保育の質の向上は、園（所）の全職員によるチーム保育によって図られることを理解し、実践につなげようとしているように感じます。

Ⅲ 高松市新規採用保育教育士等実地研修指導事業（再委託）

県教育委員会では、平成28年度より、高松市に事業の再委託を行い、高松市新規採用保育教育士等実地研修指導事業を行っています。

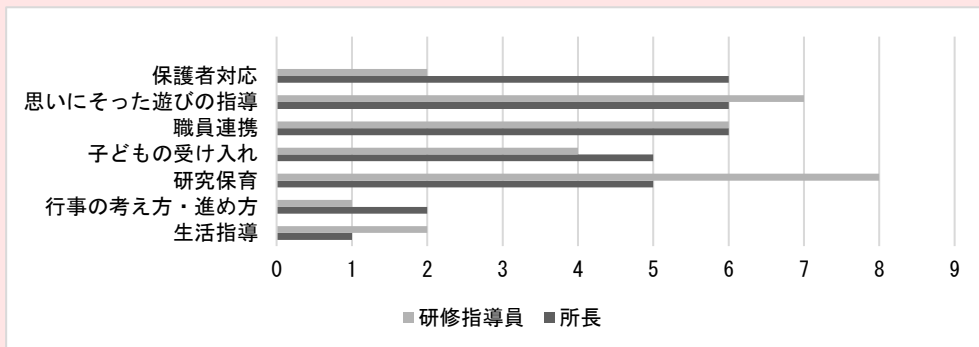
平成30年度は、高松市幼児教育アドバイザー（以下「研修指導員」という。）が、高松市の新規採用保育教育士26名への訪問指導（年間6回）を通して、実践的指導等を行うとともに、高松市の新任保育所長（こども園副園長を含む）5名への訪問指導（年間2回）を行い、組織のマネジメントの相談等を行いました。

研修指導員、保育所長、新規採用保育教育士にアンケートを行いました。

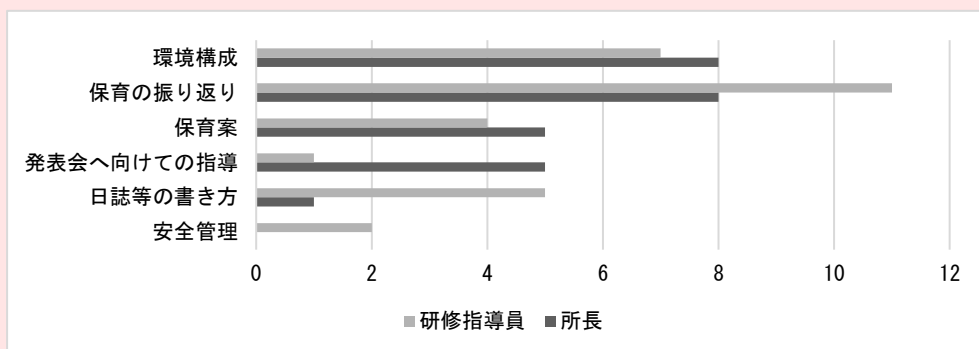
1 新規採用保育教育士の訪問指導での成果



＜保育指導に対する成長＞



＜作業指導に対する成長＞



○保育者が決めたとおりに遊ばせるのではなく、一人一人の遊び方に任せて保育を展開していくことで、子どもが本来の力を発揮できることを学んだようです。

○所内研修の時間の確保が大きな課題であるが、この事業をきっかけに保育の振り返りを行う場を設けることが、保育所全体の資質向上につながっていると感じているようです。

☆新規採用保育教育士の悩みをじっくりと傾聴し、認めて助言することで、新規採用保育教育士自身が自分の中で整理し、前向きに取り組むことにつながったように感じます。

2 新任保育所長（こども園副園長）の訪問指導での成果

○施設長という立場で相談できる場が少ないが、不安な気持ちを相談できる機会となり、具体的に助言してもらえることで安心感につながっているようです。

○相談することにより、自分の考えを整理することができ、目指す保育所像が明確となり、目標を持って保育所運営を行うことができるようになったようです。

☆低年齢化している新任所長等にとって、保育所長経験者が研修指導員として身近に存在していることが、大きな支えとなっているように感じます。

