

「わか杉っ子！育ちと学び支援事業」アンケート調査から見える成果と課題

A 平成 28 年度実施アンケートとの比較から捉える教育・保育の質の向上

平成 28 年度に実施した「就学前教育・保育に関するアンケート調査」の調査内容の同項目との比較により、教育・保育アドバイザーを配置したモデル市での変容を捉えた。

1 カリキュラムマネジメントの実施

1 地域資源(人的・物的資源)の活用

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 計画に位置付けて活用	27	42%	42%	-1%
② 計画の位置付けはないが活用	31	48%	25%	23%
③ 活用は特に考えていない	3	5%	5%	0%
④ 必要性の認識はあるが難しい	4	6%	28%	-22%
	65	100%	100%	

「活用」は22%増と促進傾向であるが、「計画的な位置付け」については、50%を下回る。
 今後は、アドバイザーの指導・支援を得ながら、全体的な計画の見直しや年度の重点の設定をするとともに、地域資源の計画的に位置付け、カリキュラムマネジメントやふるさと教育を実践することが望まれる。

2 園内研修の推進

2 園内研修の組織化

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 行っている	60	92%	86%	6%
② 行っていない	5	8%	14%	-6%
	65	100%	100%	

園内研修の組織化は以前から高い割合をしており、6%の微増であるが、ほぼ全園で組織化が図られている。今後も、園長等のリーダーシップのもと保育者のキャリアステージを考慮しつつ、組織化を図り、協働的な研修の実施が望まれる。

3 園内研修の推進者

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 園長・施設長等	3	5%	13%	-8%
② 教頭・主任保育士等	21	32%	49%	-17%
③ 研修リーダー(研究・研修主任)	33	51%	21%	30%
④ 保育者(輪番制)	7	11%	10%	0%
⑤ 担当年齢毎の当番制	0	0%	0%	0%
⑥ 特にいない	1	2%	1%	0%
⑦ その他(記入)	0	0%	5%	-5%
	65	100%	100%	

事業開始前は、園内研修推進者が教頭・主任等に集中し、業務過多になっていることが課題であったが、現在は、研修リーダーの位置付けが進んでおり、半数近くの園が、ミドルリーダー層にシフトしており、育成が進んでいる。
 県主催の園内研修リーダー要請講座の参加者が3年間で600名を越え、研修リーダーの位置付け、ミドルリーダー層の育成について理解が図られてきたことも要因の一つといえる。
 今後も、アドバイザーと連携しながらミドルリーダー層の育成を図り、園内研修の充実や組織的・計画的な研修の推進につなげていくことが望まれる。

4 園内研修の計画的な実施

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 研修計画に基づき計画的に実施	58	89%	75%	15%
② 研修計画はない必要に応じて実施	6	9%	13%	-4%
③ 実施が難しい	1	2%	12%	-10%
	65	100%	100%	

計画的な実施が計89%、15%増となり、アドバイザーの配置・巡回訪問が、園内研修の確実な実施につながっていると思われる。今後も、外部指導者の継続的に活用し、確かな研修マネジメントをすることが望まれる。
 【参考】「園内研修の充実した97%」(管理職)、「研修リーダーの支援効果あり100%」(研修リーダー)、「アドバイザーの必要性あり 91%」(研修リーダー)

5 多くの保育者が研修に参加する工夫

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 降園時間を早め、全員の参加を確保	3	5%	5%	0%
② 午睡の時間を活用	54	83%	39%	44%
③ 子どもの完全降園後に設定	4	6%	4%	2%
④ 子どもが少ない曜日、時間に設定	17	26%	14%	12%
⑤ 管理職等が保育に入り、参加を確保	7	11%	5%	6%
⑥ 保育者間の交替シフト	14	22%	3%	19%
⑦ 参加できなかった保育者に伝達	47	72%	17%	55%
⑧ その他(記入)	3	5%	13%	-8%

保育者の雇用形態、勤務シフトがより複雑化している昨今、園内研修に全保育者が参加することは困難であるが、各年齢代表等の研修出席や、ドキュメンテーションによる伝達等により、子どもと向き合う全ての保育者間で情報共有しようとする工夫が見られる。ミドルリーダー(研修リーダー含む)の育成が促進されたことや、県主催の園内研修リーダー要請講座での学び、アドバイザーの指導・助言等による課題解決が要因ではないかと考える。
 職員の研修参加体制の工夫は、研修の質を左右し、保育に影響する。今後も、園の状況を分析し、組織的に研修を推進する工夫が求められる。

6 保育を見合う機会(公開保育)の設定

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 外部に公開することもある	29	45%	39%	5%
② 園内に限るが設定している	20	31%	15%	15%
③ 設定していない	15	23%	45%	-22%
④ 無回答	1	2%	0%	2%
	65	100%	100%	

7 園内研修リーダーの育成状況

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 育成している	40	62%	48%	13%
② 育成しているが進まない	7	11%	14%	-4%
③ 育成を考えているが進まない	13	20%	19%	1%
④ 育成していない	5	8%	18%	-10%
	65	100%	100%	

8 研修リーダー育成に必要な支援

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 県・団体等による研修会の提供	59	91%	41%	49%
② 外部専門家等との連携	25	38%	16%	22%
③ 市町村によるリーダーの育成支援	40	62%	30%	31%
④ 専門的な機関による情報提供	19	29%	12%	17%
⑤ その他(記入)	3	5%	0%	5%

12 外部人材の必要性

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 必要性を強く感じる	23	35%	44%	-9%
② 必要性を感じる	42	65%	52%	13%
③ 必要性を感じない	0	0%	4%	-4%
	65	100%	100%	

13 活用したい外部機関

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 小学校の教員	33	51%	28%	23%
② 特別支援教育学校の教員	54	83%	34%	49%
③ 市町村の行政機関(アドバイザー)	50	77%	32%	45%
④ 県の行政機関(指導主事等)	51	78%	37%	41%
⑤ 県内の専門機関(大学、団体関係者)	21	32%	18%	15%
⑥ 県外の専門機関(大学、団体関係者)	12	18%	6%	13%
⑦ その他(記入)	5	8%	1%	7%

公・私立、園の設置形態を問わない地域で学び合う体制づくりを県で推進していることもあり、モデル市では、園内外で保育を公開し、参加者が共に協議するスタイルが定着してきている。H30年度本事業フォーラムでは、近隣市町村を巻き込んだ地域で学び合う体制のモデルを発信したこともあり、同様の動きが見られるモデル市以外の地域もある。参加した保育者のニーズは高く、アンケートには、公開園のメリットの記述もあった。(回答:公開園管理職の自由記述)

今後も、県と市町村の連携によりアドバイザーを核として園を支援し、開かれた園づくりの推進や、身近な地域で保育者が専門性の向上を図る機会提供を推進していきたい。
【参考:アンケート項目:「地域での公開保育研究会に賛成である 98%(管理職)、96%(研修リーダー)、98%(中堅保育者)、100%(若手保育者)」

7、8共通分析

研修リーダーが位置付けられ、ミドルリーダーが活躍する場面が増加する(参照 項目3 園内研修の推進者)とともに、研修リーダーの育成に取り組む園が6割を超える。ただし、モデルの存在がないなど、育成に苦慮している園もあると思われる。その解決の手立てとして、管理職や研修リーダーが、アドバイザーと継続的に連携することを推奨していきたい。アドバイザーは、県主催の研修会での学びや、他園の研修リーダーの取組等を紹介を活用しながら、状況に応じた育成を進めていくことが重要である。

アドバイザーの訪問等により、研修リーダーとの関わりが大きくなり、31%増と支援のニーズが高まってきている。県・団体等の研修会による研修機会のニーズも高く、これまで実施してきた県主催の園内研修リーダー要請講座の継続を望む声と捉える。しかし、研修会の開催日数は限られる。その中で、研修内容を理解し、園で具現化を図ることに苦勞する受講者もいると想像できる。その支援として、アドバイザーが継続的に研修リーダーと関わり、状況を踏まえつつ園内研修の課題解決に向けて共に取り組むことで、研修リーダーの育成や、組織的・計画的な園内研修の具現化が図られると考える。

12、13共通分析

モデル市ではアドバイザーの訪問等による園の支援体制が整い、保育実践や園内研修を支える取組が充実してきている。それに伴い、外部人材の必要性も高まっているが、園のニーズに即した指導・支援、情報提供等を充実させていく必要が今後もある。

外部人材の活用機関として、県及び市のニーズが高まっていることは、県と市の連携による推進体制構築に一定の評価を得たと考える。

その他として、特別支援関係のニーズの高く、園でアドバイザーに相談するケースが多いことが推測できる。特別支援に特化したアドバイザーの配置をしてはいるが、県及び市と関係機関との連携体制を活用し、アドバイザー等が園と関係機関をつなぐ役割を果たすことで、園のニーズに応えていくことが必要である。

14 園外研修の活用

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 活用している	50	77%	69%	8%
② どちらかといえば活用している	12	18%	21%	-3%
③ どちらかといえば活用していない	2	3%	6%	-3%
④ していない	1	2%	4%	-2%
	65	100%	100%	

15 園外研修で活用する団体・人材

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 県内就学前教育・保育団体	46	74%	31%	44%
② 県内就学前施設経営者	28	45%	9%	36%
③ 市町村就学前教育担当課	44	71%	21%	50%
④ 県教育庁	57	92%	34%	58%
⑤ 保育者養成の専門学校	2	3%	1%	2%
⑥ 県内短期大学	8	13%	0%	13%
⑦ 県内大学	5	8%	1%	8%
⑧ 業者	10	16%	2%	14%
⑨ 他県就学前教育・保育関係機関	12	19%	1%	19%
⑩ その他(記入)	4	6%	3%	3%

14、15共通分析

ほぼ全園で園外研修を活用しており、積極的に活用し、専門性の向上を図る意識がより一層高くなっている。

活用先としては、県及び市の増加率が高くなっており、今後も、県と市が連携し、身近な地域での研修機会を確保しながら保育者の専門性の向上を支えていく必要がある。

本事業開始前は、県主催の研修会のほとんどを中央地区で開催せざるを得ない状況のため、参加が難しい地域が多いことが課題であった。モデル市においては、研修機会が増加しているが、それ以外の市町村においてはその課題が残っているため、県と市町村の連携体制を拡充し、身近な地域での研修機会の提供を進めていくことで解決を図る必要がある。

3 小学校教育との円滑な接続

9 小学校との連携・接続における実践内容

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 子ども同士の交流	53	82%	22%	60%
② 保育者・教員間の情報交換	61	94%	26%	68%
③ 接続を意識したカリキュラム編成	26	40%	7%	33%
④ 保育者による小学校の授業参観	55	85%	16%	69%
⑤ 保育者による小学校の授業参加	29	45%	9%	36%
⑥ 小学校教員による保育参観	42	65%	8%	57%
⑦ 小学校教員による保育参加	31	48%	10%	38%
⑧ その他(記入)	1	2%	0%	2%

9、10、11共通分析

就学前の各要領・指針が改定となり、小学校教育要領にも小学校教育への円滑な接続を支える幼小連携について記載されるなど、子どもの育ちや学びをつなぐ連携の在り方が問われている。

子どもの交流、教職員の連携(ステップ2)については、全園・校でほぼスタンダードになっている。また、保育・授業参観や参加の実施も増加し、双方の教育の相互理解を深める取組が実施されている。(9参照)

また、「ステップ0連携の予定・計画なし」が13%減となり、「ステップ2子どもの交流、教職員の連携」が8%増となった。ステップ4実施計画を踏まえて改善も伸びている。(10参照)

しかし、幼小の共通点や相違点の理解の点においては、それほどの増加率はない。(11参照)また、接続を意識したカリキュラムの編成(ステップ3)は20%と低い状況にある。

これまで、県主催の就学前・小学校地区別合同研修会等でその理解促進を図ってきたが、接続を意識したカリキュラム編成は、小学校区での実施にならないとその具現化を継続的に図ることが難しい。今後は、県と市の連携による幼小接続を支える支援体制を充実させるとともに、アドバイザーのコーディネート等による学区ごとの取組体制づくりを推進することからその必要性は高いといえる。

10 小学校との連携状況(ステップ)

	回答数	①H30	②H28	①-②
① ステップ0連携の予定・計画なし	1	2%	14%	-13%
② ステップ1連携・接続を検討中	4	6%	6%	0%
③ ステップ2子どもの交流、教職員の連携	36	57%	49%	8%
④ ステップ3指導計画等の見直しを実施	13	20%	19%	1%
⑤ ステップ4実施結果を踏まえて改善	9	14%	8%	5%
⑥ 無回答	2	3%	2%	1%
	65	100%	100%	

11 幼小の共通点や相違点の理解

	回答数	①H30	②H28	①-②
① 十分に理解している	3	5%	2%	2%
② 理解している	33	51%	46%	4%
③ 理解が十分とは言えない	26	40%	48%	-8%
④ 無回答	3	5%	4%	1%
	65	100%	100%	

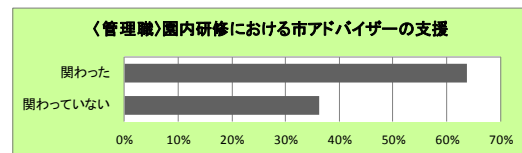
B 教育・保育アドバイザー活用の必要性

管理職、研修リーダー、中堅保育者、若手保育者から見た教育・保育アドバイザー活用の必要性を捉えた。

1 〈園内研修〉研修リーダーに対するアドバイザーの支援

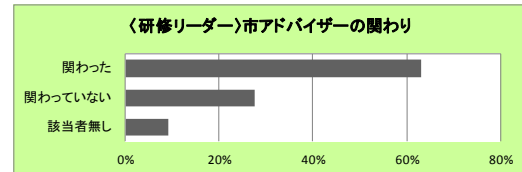
18 〈管理職〉園内研修に市アドバイザーは関わりましたか。

	回答数	(%)
① 関わった	30	64%
② 関わっていない	17	36%
	47	100%



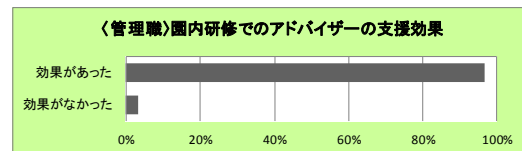
1 〈研修リーダー〉あなたは、研修リーダーとして市アドバイザーの指導や支援を受けましたか。

	回答数	(%)
① 関わった	41	63%
② 関わっていない	18	28%
③ 該当者無し	6	9%
	65	100%



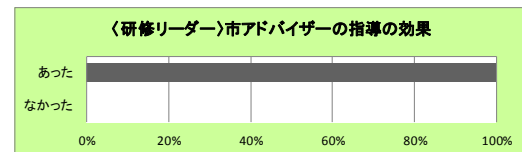
19 〈管理職〉園内研修に市アドバイザーが関わった効果はありましたか。

	回答数	(%)
① 効果があった	29	97%
② 効果がなかった	1	3%
	30	100%



2 〈研修リーダー〉市アドバイザーの指導や支援は効果はありましたか。

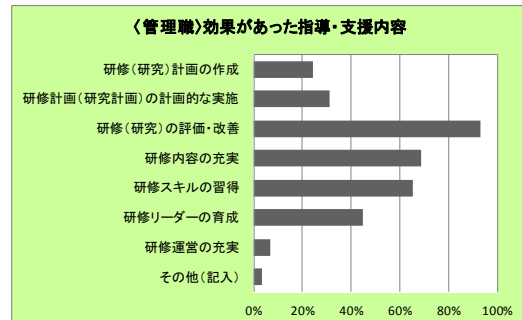
	回答数	(%)
① あった	41	100%
② なかった	0	0%
	41	100%



20 〈管理職〉市アドバイザーの関わりとして効果があった指導や支援内容はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 研修(研究)計画の作成	7	24%
② 研修計画(研究計画)の計画的な実施	9	31%
③ 研修(研究)の評価・改善	27	93%
④ 研修内容の充実	20	69%
⑤ 研修スキルの習得	19	66%
⑥ 研修リーダーの育成	13	45%
⑦ 研修運営の充実	2	7%
⑧ その他(記入)	1	3%

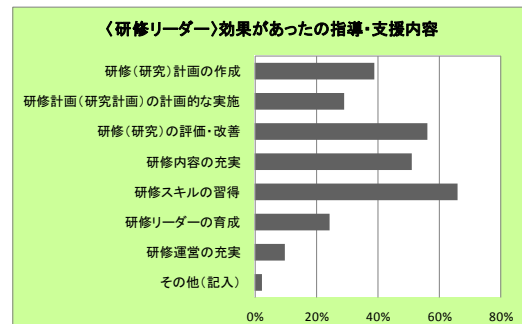
⑧その他:協議の助言をいただいでよかった。



3 〈研修リーダー〉効果があつたと思う市アドバイザーの指導や支援はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 研修(研究)計画の作成	16	39%
② 研修計画(研究計画)の計画的な実施	12	29%
③ 研修(研究)の評価・改善	23	56%
④ 研修内容の充実	21	51%
⑤ 研修スキルの習得	27	66%
⑥ 研修リーダーの育成	10	24%
⑦ 研修運営の充実	4	10%
⑧ その他(記入)	1	2%

⑧その他:子どもの見方、記録のとり方、全体的な計画について



約60%以上の園において、園内研修や研修リーダーの育成に関わりがあった。そのうち、ほぼ全ての管理職や研修リーダーが「関わりの効果がある」と回答している。その中で、管理職、研修リーダーともに、「研修の評価・改善」「研修内容の充実」「研修スキルの習得」において支援効果を感じている。ほぼ全ての管理職が「研修の評価・改善」の効果があると回答しており、外部指導者としてのアドバイザーの支援効果は大きいといえる。

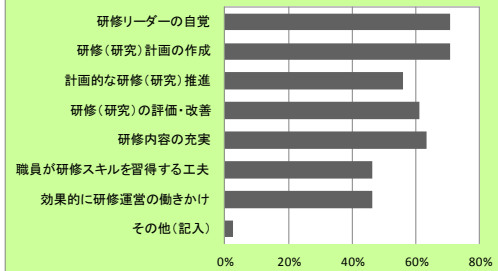
しかし、「研修計画の作成」においては、その割合が低い。研修計画の作成は、園内研修の質を大きく左右することから、研修計画の作成の段階からアドバイザーが関わり、園の実情を踏まえた上で指導・支援をすることが重要である。また、アドバイザーは、外部指導者としての評価を定期的に加えながら推進状況を確認し、管理職、研修リーダーとともに研修推進の成果や課題を見極めながら研修をマネジメントをしていくことが望まれる。

2 〈園内研修〉研修リーダーの変容、職員の変容

4 〈研修リーダー〉研修リーダーとして、あなたが思う良い変化はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 研修リーダーの自覚	29	71%
② 研修(研究)計画の作成	29	71%
③ 計画的な研修(研究)推進	23	56%
④ 研修(研究)の評価・改善	25	61%
⑤ 研修内容の充実	26	63%
⑥ 職員が研修スキルを習得する工夫	19	46%
⑦ 効果的に研修運営の働きかけ	19	46%
⑧ その他(記入)	1	2%

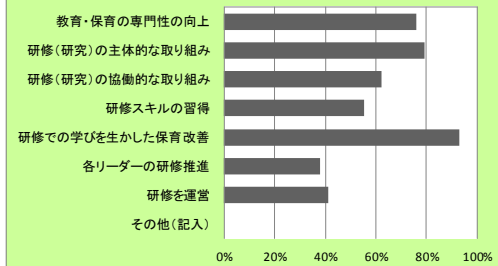
〈研修リーダー〉研修リーダーの意識や態度の変容



21 〈管理職〉研修において、自園の職員のよい変化(少しの変化も含む)はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 教育・保育の専門性の向上	22	76%
② 研修(研究)の主体的な取り組み	23	79%
③ 研修(研究)の協働的な取り組み	18	62%
④ 研修スキルの習得	16	55%
⑤ 研修での学びを生かした保育改善	27	93%
⑥ 各リーダーの研修推進	11	38%
⑦ 研修を運営	12	41%
⑧ その他(記入)	0	0%

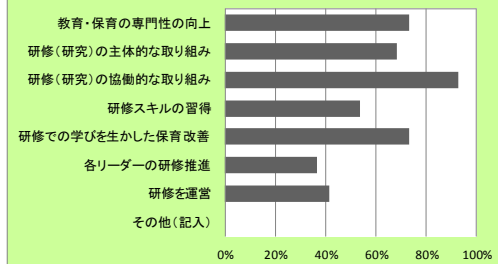
〈管理職〉研修での職員の意識や態度の変容



5 〈研修リーダー〉研修において、あなたが思う自園の職員のよい変化はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 教育・保育の専門性の向上	30	73%
② 研修(研究)の主体的な取り組み	28	68%
③ 研修(研究)の協働的な取り組み	38	93%
④ 研修スキルの習得	22	54%
⑤ 研修での学びを生かした保育改善	30	73%
⑥ 各リーダーの研修推進	15	37%
⑦ 研修を運営	17	41%
⑧ その他(記入)	0	0%

〈研修リーダー〉研修での職員の意識や態度の変容



研修リーダーの変容においては、研修リーダーの自覚や研修(研究)計画の作成が高い割合を示している。アドバイザーとの関わりの中で、自覚をもって研修推進に取り組む姿勢や態度がうかがえる。

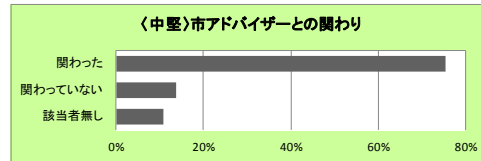
研修での職員の変容においては、専門性の向上、研修の主体的・協働的な取り組み、保育改善の割合が高い。アドバイザーの関わりにより、職員の意識が高まり、研修と実践の一体的な取り組みの実現につながっている。

研修と実践の一体化は、教育・保育の質の維持・向上に影響を及ぼす。「研修⇒保育実践⇒研修」の不断のサイクル確立とともに、管理職や研修リーダー、アドバイザーが職員の取り組みを評価し、職員の変容を認めながら、研修に対する意識を育むことが重要である。

3 〈保育実践〉保育実践に対するアドバイザーの支援

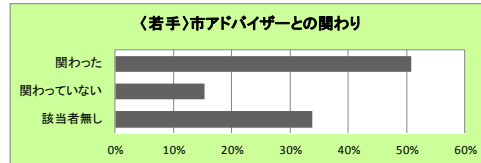
1 〈中堅〉あなたは、市アドバイザーの指導や支援を受けましたか。

	回答数	(%)
① 関わった	49	75%
② 関わっていない	9	14%
③ 該当者無し	7	11%
	65	100%



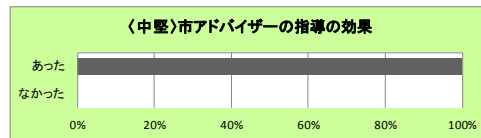
1 〈若手〉あなたは、市アドバイザーの指導や支援を受けましたか。

	回答数	(%)
① 関わった	33	51%
② 関わっていない	10	15%
③ 該当者無し	22	34%
	65	100%



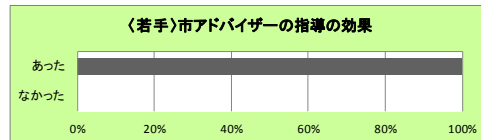
2 〈中堅〉市アドバイザーの指導や支援は効果はありましたか。

	回答数	(%)
① あった	49	100%
② なかった	0	0%
	49	100%



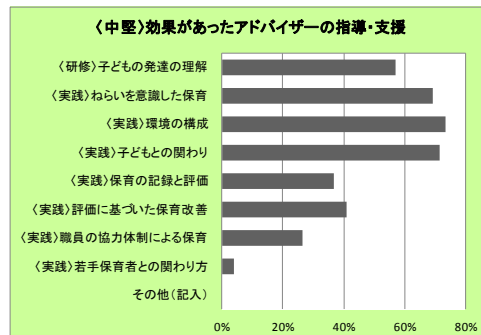
2 〈若手〉市アドバイザーの指導や支援は効果はありましたか。

	回答数	(%)
① あった	33	100%
② なかった	0	0%
	33	100%



3 〈中堅〉効果があったと思う市アドバイザーの指導や支援はどれですか。(複数回答)

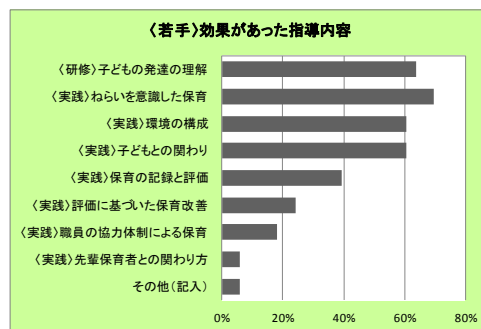
	回答数	(%)
⑦ 〈研修〉子どもの発達の理解	28	57%
⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育	34	69%
⑨ 〈実践〉環境の構成	36	73%
⑩ 〈実践〉子どもとの関わり	35	71%
⑪ 〈実践〉保育の記録と評価	18	37%
⑫ 〈実践〉評価に基づいた保育改善	20	41%
⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育	13	27%
⑭ 〈実践〉若手保育者との関わり方	2	4%
⑮ その他(記入)	0	0%



⑮その他：時間が短かったので、主に園内研修などについてでしたがもっと色々なお話を聞きたいと思いました。

3 〈若手〉効果があったと思う市アドバイザーの指導や支援はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
⑦ 〈研修〉子どもの発達の理解	21	64%
⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育	23	70%
⑨ 〈実践〉環境の構成	20	61%
⑩ 〈実践〉子どもとの関わり	20	61%
⑪ 〈実践〉保育の記録と評価	13	39%
⑫ 〈実践〉評価に基づいた保育改善	8	24%
⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育	6	18%
⑭ 〈実践〉先輩保育者との関わり方	2	6%
⑮ その他(記入)	2	6%



⑮その他：・気になる子への関わり ・働く上でのメンタルヘルス

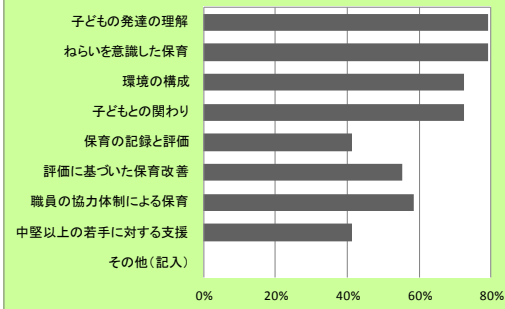
保育実践において、アドバイザーとの関わりがあった中堅保育者、若手保育者ともに支援の効果を感じている。指導内容では、子どもの発達の理解、ねらいを意識した保育、環境の構成、子どもと関わりについて60～70%程度の割合で効果があると回答しており、保育実践におけるアドバイザーの指導・支援の効果があることがうかがえる。一方、記録や評価については、その割合が低いことから、指導・支援の効果が薄いか、その機会がなかったことが考えられる。教育・保育の質の維持・向上には、指導と評価と一体化を図る必要がある。また、小学校教育への円滑な接続が求められている今、子どもの育ちや学びを言語化し、確実に小学校側に伝えることが求められていることから、記録や評価についての指導・支援は、アドバイザーの今後の指導の視点として重要である。

4 〈保育実践〉保育実践における職員の変容

22 〈管理職〉保育において、自園の職員の良い変化はどれですか。
(複数回答)※一部抜粋

	回答数	(%)
④ 子どもの発達の理解	23	79%
⑤ ねらいを意識した保育	23	79%
⑥ 環境の構成	21	72%
⑦ 子どもとの関わり	21	72%
⑧ 保育の記録と評価	12	41%
⑨ 評価に基づいた保育改善	16	55%
⑩ 職員の協力体制による保育	17	59%
⑪ 中堅以上の若手に対する支援	12	41%
⑫ その他(記入)	0	0%

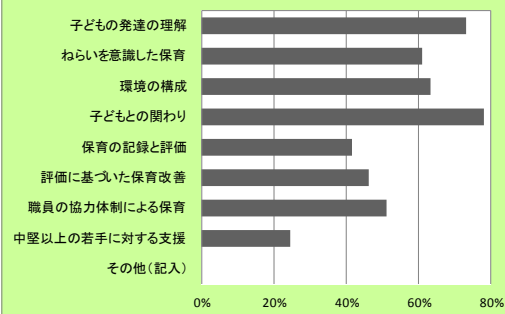
〈管理職〉保育での職員の意識や態度の変容



6 〈研修リーダー〉保育において、あなたが思う自園の職員の良い変化はどれですか。(複数回答)※一部抜粋

	回答数	(%)
④ 子どもの発達の理解	30	73%
⑤ ねらいを意識した保育	25	61%
⑥ 環境の構成	26	63%
⑦ 子どもとの関わり	32	78%
⑧ 保育の記録と評価	17	41%
⑨ 評価に基づいた保育改善	19	46%
⑩ 職員の協力体制による保育	21	51%
⑪ 中堅以上の若手に対する支援	10	24%
⑫ その他(記入)	0	0%

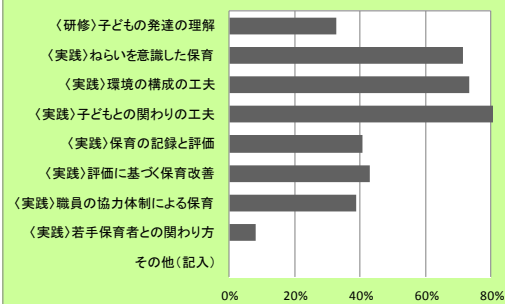
〈研修リーダー〉保育での職員の意識や態度の変容



4 〈中堅保育者〉あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)※一部抜粋

	回答数	(%)
⑦ 〈研修〉子どもの発達の理解	19	33%
⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育	35	71%
⑨ 〈実践〉環境の構成の工夫	36	73%
⑩ 〈実践〉子どもとの関わり工夫	41	84%
⑪ 〈実践〉保育の記録と評価	20	41%
⑫ 〈実践〉評価に基づく保育改善	21	43%
⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育	19	39%
⑭ 〈実践〉若手保育者との関わり方	4	8%
⑮ その他(記入)	0	0%

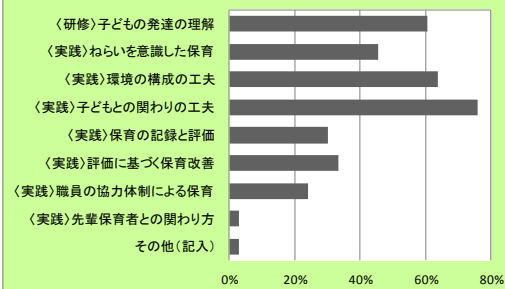
〈中堅〉自分の意識や態度の変容



4 〈若手保育者〉あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)※一部抜粋

	回答数	(%)
⑦ 〈研修〉子どもの発達の理解	20	61%
⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育	15	45%
⑨ 〈実践〉環境の構成の工夫	21	64%
⑩ 〈実践〉子どもとの関わり工夫	25	76%
⑪ 〈実践〉保育の記録と評価	10	30%
⑫ 〈実践〉評価に基づく保育改善	11	33%
⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育	8	24%
⑭ 〈実践〉先輩保育者との関わり方	1	3%
⑮ その他(記入)	1	3%

〈若手〉自分の意識や態度の変容



⑮ その他: ⑮ 気になる子へどうサポートしていけばよいか勉強になった。

管理職や研修リーダーから見た職員の変容として、子どもの発達の理解、ねらいを意識した保育、環境の構成の工夫、子どもとの関わり工夫の項目が概ね高い。中堅保育者や若手保育者自身が感じる保育実践の変容においても、同様の傾向を示しており、アドバイザーの指導・支援の効果があると考えられる。

保育実践でのアドバイザーの指導・支援、園内研修での主体的な取り組みが、職員が保育の専門性を高めるとともに、職員の意識や態度の変容をもたらし、主体的な保育改善につながっている。

C 地域で学び合う体制づくりの必要性

モデル市では、公開保育を基盤とした地域で学び合う体制づくりを進めてきたが、地域の研修会に参加した管理職、研修リーダー、中堅保育者、若手保育者の回答からその必要性を捉えた。

1 〈公開保育研究会〉公開保育研究会での学び

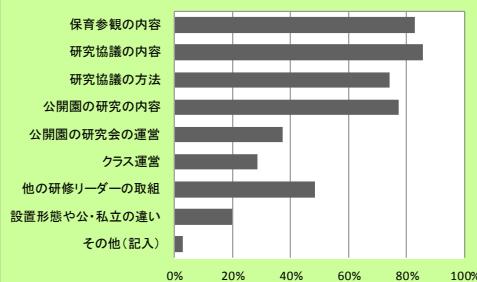
12 〈研修リーダー〉『公開保育研究会』に参加してどうでしたか。

	研修リーダー		中堅保育者		若手保育者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
① 学びや刺激を得た	35	92%	35	97%	23	100%
② 学びや刺激がなかった	1	3%	1	3%	0	0%
③ 無回答	2	5%	0	0%	0	0%
	38	100%	36	100%	23	100%

13 〈研修リーダー〉『モデル市内での公開保育研究会』に参加して、研修リーダーとして学びや刺激はどのようなことから得ましたか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 保育参観の内容	29	83%
② 研究協議の内容	30	86%
③ 研究協議の方法	26	74%
④ 公開園の研究の内容	27	77%
⑤ 公開園の研究会の運営	13	37%
⑥ クラス運営	10	29%
⑦ 他の研修リーダーの取組	17	49%
⑧ 設置形態や公・私立の違い	7	20%
⑨ その他(記入)	1	3%

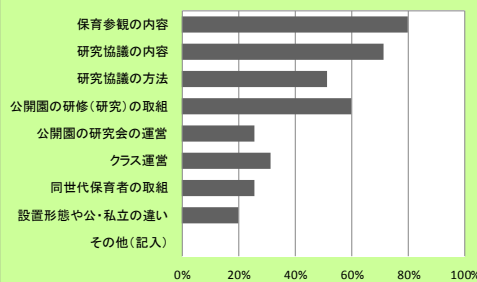
〈研修リーダー〉公開保育研究会で学びを得た内容



11 〈中堅〉『公開保育研究会』に参加して、学びや刺激はどのようなことから得ましたか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 保育参観の内容	28	80%
② 研究協議の内容	25	71%
③ 研究協議の方法	18	51%
④ 公開園の研修(研究)の取組	21	60%
⑤ 公開園の研究会の運営	9	26%
⑥ クラス運営	11	31%
⑦ 同世代保育者の取組	9	26%
⑧ 設置形態や公・私立の違い	7	20%
⑨ その他(記入)	0	0%

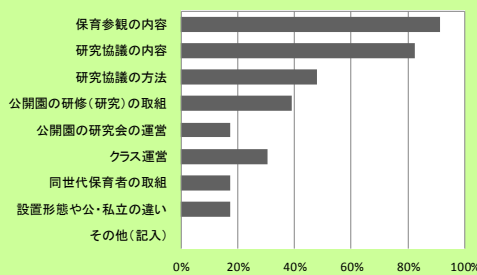
〈中堅〉公開保育研究会で学びを得た内容



11 〈若手〉『公開保育研究会』に参加して、学びや刺激はどのようなことから得ましたか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 保育参観の内容	21	91%
② 研究協議の内容	19	83%
③ 研究協議の方法	11	48%
④ 公開園の研修(研究)の取組	9	39%
⑤ 公開園の研究会の運営	4	17%
⑥ クラス運営	7	30%
⑦ 同世代保育者の取組	4	17%
⑧ 設置形態や公・私立の違い	4	17%
⑨ その他(記入)	0	0%

〈若手〉公開保育研究会での学びの内容



公開保育を基盤とし、保育者の協働性を発揮した地域で学び合う体制づくりについては、研修リーダー、中堅保育者、若手保育者とも肯定的な評価の割合が高い。それぞれのキャリアステージに応じて異なるが、保育内容及び研究協議に関して学びを得ている。「公開園の研修(研究)の取組」は、研修リーダーのみならず、次世代の研修リーダーである中堅保育者の割合が比較的高い。

この事業を通じてモデル3市では、公・私立及び設置形態を問わず、地域で一体的に研修をする体制づくりを進めたが、どのキャリアステージのニーズにも対応できるものであったといえる。

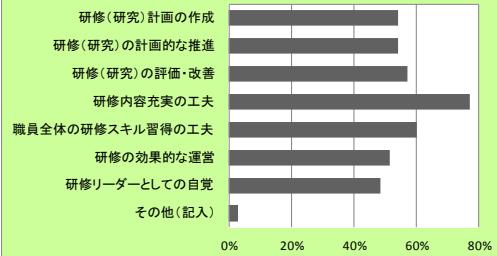
2 〈公開保育研究会〉参加後の変容、開催の賛否

14 〈研修リーダー〉『モデル市内での公開保育研究会』後、あなたが思う研修リーダーとしての自分の良い変化はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 研修(研究)計画の作成	19	54%
② 研修(研究)の計画的な推進	19	54%
③ 研修(研究)の評価・改善	20	57%
④ 研修内容充実の工夫	27	77%
⑤ 職員全体の研修スキル習得の工夫	21	60%
⑥ 研修の効果的な運営	18	51%
⑦ 研修リーダーとしての自覚	17	49%
⑧ その他(記入)	1	3%

⑧その他:・幼稚園・保育園(自園以外の設置形態)を参観出来たこと・園内環境の見直し

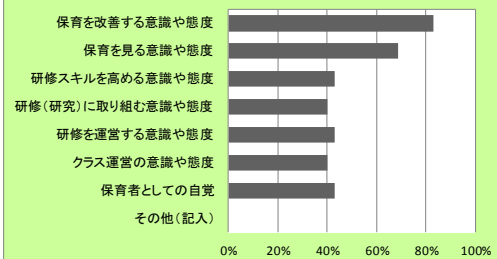
〈研修リーダー〉公開保育研究会参加後の自分の変容



12 〈中堅〉『公開保育研究会』に参加後、あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 保育を改善する意識や態度	29	83%
② 保育を見る意識や態度	24	69%
③ 研修スキルを高める意識や態度	15	43%
④ 研修(研究)に取り組む意識や態度	14	40%
⑤ 研修を運営する意識や態度	15	43%
⑥ クラス運営の意識や態度	14	40%
⑦ 保育者としての自覚	15	43%
⑧ その他(記入)	0	0%

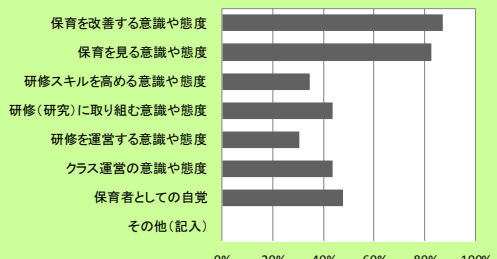
〈中堅〉公開保育研究会参加後の自分の変容



12 〈若手〉『公開保育研究会』に参加後、あなたが思う自分の良い変化はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 保育を改善する意識や態度	20	87%
② 保育を見る意識や態度	19	83%
③ 研修スキルを高める意識や態度	8	35%
④ 研修(研究)に取り組む意識や態度	10	43%
⑤ 研修を運営する意識や態度	7	30%
⑥ クラス運営の意識や態度	10	43%
⑦ 保育者としての自覚	11	48%
⑧ その他(記入)	0	0%

〈若手〉公開保育研究会への参加後の自分の変容



40 教育・保育の質の向上を図る方法として、A『公開保育研究会』の実施による地域で学び合う体制づくりをどのように考えますか。

	管理職		研修リーダー		中堅保育者		若手保育者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
① 賛成である	64	98%	54	96%	56	98%	41	100%
② 反対である	1	2%	2	4%	1	2%	0	0%
	65	100%	56	100%	57	100%	41	100%

3 〈市の課題に応じた事業・研修会〉 研修会の効果、開催の賛否

19 『市の課題に応じた研修会(幼小接続の研修会、保育の質向上のための講演会等)』に参加してどうでしたか。

	研修リーダー		研修リーダー		中堅保育者		若手保育者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
① 学びや刺激を得た	55	92%	45	100%	48	100%	32	100%
② 学びや刺激がなかった	3	5%	0	0%	0	0%	0	0%
③ 無回答	2	3%	0	0%	0	0%	0	0%
	60	100%	45	100%	48	100%	32	100%

45 『市の課題に応じた研修会・事業(幼小接続の研修会、保育の質向上のための講演会等)』の開催をどのように考えますか。

	管理職		研修リーダー		中堅保育者		若手保育者	
	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)	回答数	(%)
① 賛成である	64	98%	46	79%	56	100%	42	98%
② 反対である	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%
③ 無回答	1	2%	11	19%	0	0%	1	2%
	65	100%	58	100%	56	100%	43	100%

自由記述(管理職)

内容面(保育の指導内容、園や保育者との関わり方、課題解決のための情報提供等)

【身近な地域での研修会】

- ・近場での研修は、県中央部での開催よりも参加しやすいため、今後も分散して開催していただきたい。

【研修会の内容(バランス、ニーズ)】

- ・職員体制の関係などで研修に参加できる人数限られてしまう。キャリアアップの履修にも、研修分野にも偏りができている。履修できる研修の機会を増やすか、履修方法を検討していただきたい。
- ・平均的な保育ではなく、新たな時代に即したこの施設にも参考となるような(否定も含めどこの施設でも考えさせられるような)内容の講師、保育をご配慮いただきたい。
- ・研修会については、内容(講演、保育参観、研究協議、体験事業等)をバランスよく行ってほしい。
- ・協力員の中でも、ファシリテーターや記録員など役のある人は研修が多く学びはあったと思うが、他の人との研修内容の差があったのではないかと感じる。

【公開保育研究会(有効性、継続的な実施)】

- ・保育参観についてはモデル園の取り組みが年度をまたぎ、継続して参観する事で取り組みの経緯が見え、効果的なものとなった。単年度のみで開催でなく、ある程度の期間で継続的に行っていくことを望みます。
- ・公開保育を行う園を毎年、市が指定して欲しい。そして、最終的に全ての園が公開を行うサイクルを作るのが望ましい。
- ・保育参観は保育士の資質の向上において有効ではないかと感じ、とても興味深いところである。
- ・公開保育参観では協議に参加することで、開催園も参加者も学びになるのではないかと思う。

【幼小接続に関する研修会】

- ・保育園、幼稚園の教育や生活と小学校教育との連携を工夫し、接続が円滑に行われるための勉強会の実施。

【私立の独自性】

- ・来年度以降の参加は、慎重に判断したい。私立としての独自性を考えていきたい。

方法面(研修会の運営、活用の手続き等)

【研修の運営(期日設定、回数等)】

- ・職員体制により、月曜日の研修は参加しにくいです。
- ・園の行事と重なり、研修会に参加できない時もあり残念でした。すべての園の都合に合わせるのは不可能ですので、仕方ないことと思います。
- ・どこの園でもどこの地域でも条件は同じだとは思いますが、先生たちは本当に日々の仕事に追われ忙しく過ごしています。オンオフの境のない生活の中で疲れ果て、「退職したい」衝動に駆られ、その悩みを打ち明ける職員もいます。当市は研修会を土曜日に開催しております。市で行う研修会の他に、市保育協議会として年2回、保育士部会として年1回の研修会をいずれも土曜日に開催しております。年数回のこととはいえ、仕事が山積している中で、プレッシャーも多いと推察できます。土曜当番、研修会とローテーションもかなりきつい状態です。保育の質の向上は大切なことだと思いますが、働く保育士は追い詰められ向上心も薄くなり、ただ研修に「行かされている」、復命書を「書かされている」状態も少なからずあることをわかってほしいと思います。中にはもちろん、しっかりと保育にフィードバックしている保育士もいます。一様ではないということをご理解いただき、保育士の働き方についても幼児教育行政として、現場の声を拾っていただければ有り難く思います。

【アドバイザー配置・活用の周知・理解】

・この事業には多少参加したが、当初事業内容の説明も無く、アドバイザーはどうして増えたのかも知らなかった。市関係者・公立等での盛り上がりは私立には無く、得るものがなかったように思う。

【アドバイザーの活用】

・来年度もアドバイザーの活用が実現できるのであれば、公立のみならず各就学前施設の巡回を行って欲しい。

自由記述(研修リーダー)

【地域での研修機会】

- ・市内で充実した研修会(研究会)を開催していただき、学びの多い内容で大変有意義でした。
- ・同じ地域の職員の頑張りにとっても刺激をうけた。
- ・キャリアアップ研修を身近で受けることができ、有意義でした。

【ニーズに即した研修内容の設定】

- ・ファシリテーター研修に協力委員という形で参加させてもらったが、研修後ファシリテーターの進め方についての講評や具体的な取り組みについて学ぶ機会がなかったので、ファシリテーター研修としての学びやスキル習得を求めたいと感じた。
- ・市の課題に応じた研修会等について、「市の課題」を設定するにあたり、実践現場の声をもっと取り上げてほしい。園、学校間だけでは解決できない課題も多く、自治体等への訴えや意見提出もできる協議会等があると更に効果的になると感じている。(〇〇委員会の内容や出席者等の検討含む)

【参加体制】

- ・夏休み、冬休み期間を利用した研修は私達も小学校の先生も参加しやすいと思いますので、継続した方が良いと思います。
- ・幼小接続の研修会は保育をする上で重要不可欠であり、出来れば職員全員が研修会に参加しさせてもらいたい。
- ・職員配置などで研修に出られる人数に限られる。キャリアアップの履修時間にも(バランスよくとれるよう声掛けしているが)偏りが出てしまう。
- ・参加しやすい場所や日程だと思います。
- ・冬季など安全面を考慮した会場での研修開催(キャリアアップ含)が望ましい。
- ・研修会は参加するととてもためになる内容ばかりだったが、それ以上に職員は日々の業務で疲れている人が多いため、研修会を開くよりも、休日がある方がリフレッシュでき、心に余裕を持った保育ができると思う。
- ・できれば職員全員が参加できればいいのですが、少人数の所は大変です。
- ・勤務時間内に開いてもらえるとありがたい。

自由記述(中堅保育者)

【身近な地域での研修】

- ・近くて参加しやすく、他園の状況を知ることができて良いと思います。
- ・近場での研修会を増やしてもらえると園としても個人としても参加しやすくて良いと思います。

【公開保育研究会】

- ・公開をした方ですが、大変よい経験をさせていただきました。
- ・公開保育をした園の先生方がのんびりや職員同士の協力する姿がとても刺激になり、自分も頑張ろうと思った。もっと開催した園の話聞く時間が欲しかった。
- ・公開保育では、他園の取り組みを目で見てとても刺激を受け、参加できて良かったと思う。

【幼小接続に関する研修会】

- ・小学校への接続や他園との情報交換など就学に向けての学びにつながった。
- ・市の中でも、幼小連携の取り組み(交流など)ができる・できていない地域の差を大変感じました。連携事業の取り組みを共有できればと感じます。
- ・保小接続の研修に参加する中で、小学校との相互理解以前に、幼児教育施設同士でも接続に対する取り組みや認識の差が大きいことが課題であると感じた。接続等への取り組みについても幼児教育施設としての標準化を図る為の動きがほしい。

【他園の保育者との関係性の構築】

- ・研修を通して他園の保育士や保育教諭等との情報交換が出来て良かったと思っています。
- ・同じ市内で保育している仲間同士で、情報交換や学び合うことができ良い。

【参加体制】

- ・少人数の職員の施設ではなかなか研修に参加することが難しい。
- ・参加しやすい場所と時間帯でよかった。

【開催時期】

- ・各分野の研修を各市で行っていただきたい。冬は交通に危険があるので、なるべく秋までに行っていただきたい。
- ・研修会は自分達の勉強になるので参加したいと思いますが、土日の開催は控えて頂けると嬉しいです。

【研修内容】

- ・研修がとても豊富で参加すると知識を深めることができるが、あまりにも研修が多くなりすぎてクラスの保育が疎かになってしまっているように思う。また、研修ばかりでそれを保育に活かしているかとなると活かしきれていないように思う。
- ・奥山先生の話は、保育者の思いも知っているなので、共感しなずきながら興味深く聞くことが出来た。

【研修レポート】

- ・キャリアアップレポートは現在3項目に分かれているが、記入しているうちに内容が重複してしまうので項目別にしたほうが書きやすいです。

自由記述(若手保育者)

【身近な地域での専門性の向上】

- ・勤務地のある市内で、専門の講師を招いた保育の質の向上を図ることができる研修へ参加できることがありがたい。
- ・いろいろな研修会を身近な場所で行ってほしいです。もっと増えれば、近くなので参加しやすいからです。
- ・市内であれば参加しやすく、他園の先生方と意見交換できる貴重な時間なので良いと思う。

【園を越えた学び合い】

- ・参加者のグループ協議の時間をもっと長くしてほしい。話し合いが途中になり深まらなかった。
- ・講演会の後に意見交換会などもありその時に悩みが解決していくので学びが多かった。
- ・他園の方と意見を交わしたりすることで、様々なことを理解することができた。
- ・様々な研修を通して、改めて気づかされることや学びも多く、参加して良かったと思った。
- ・とてもためになっています。これからも研修会でいただいたご指導や学びを活かして保育をしていきたいです。
- ・保育者として知識が足りない部分を講習で補うことができ、自らの保育の在り方や子どもとの関わり方等を見直すきっかけとなり有難かったです。

【キャリアステージに応じた研修】

・若手の保育士だけの研修があり、意見や相談がしやすくよかった。

【研修開催の日程・場所】

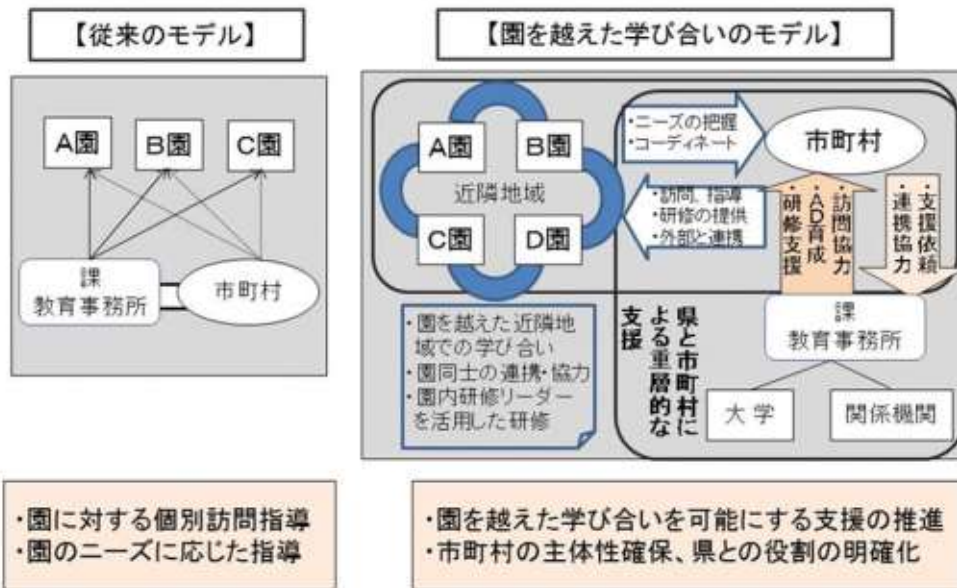
・冬季の研修会は移動が困難なことが多いので、夏季の開催を多くしていただきたいです。

・持ち物に保育の記録などの記述があるが、何の案なのか反省を示したものか否か書いてほしいです。内容、日程はちょうどよいと思います。

公開保育研究会では、研修リーダーは、研修内容の充実に対する意識や態度の変容について、中堅保育者、若手保育者は、保育改善に対する意識や態度について変容があったと回答する割合が高い。公開保育研究会への参加は、研究会で学びを園の実際の場面で具体化しようとする意識や態度を促し、研修や保育実践の面で効果的が高いと思われる。

公開保育研究会を基盤とした地域で学び合う体制づくりに賛成する割合も高く、今後も、県と市町村の連携・協力体制を拡充し、県内の各地域において各園が協力しながら園を越えて学び合う研修スタイルを充実させていくことができればと考えている。

市の課題に応じた研修会・事業の開催は、肯定的な回答の割合がく、市の課題や保育者のニーズを踏まえた上での実施の継続が望まれる。しかし、アンケートの自由記述には、複雑化している勤務体制に配慮してほしいという声もあるので、日程面では検討が必要である。また、正規職員のみならず、非常勤職員、臨時職員等も状況に応じて専門性の向上を図ることが可能な体制づくりが望まれる。



県と市町村の連携・協力による推進体制モデル

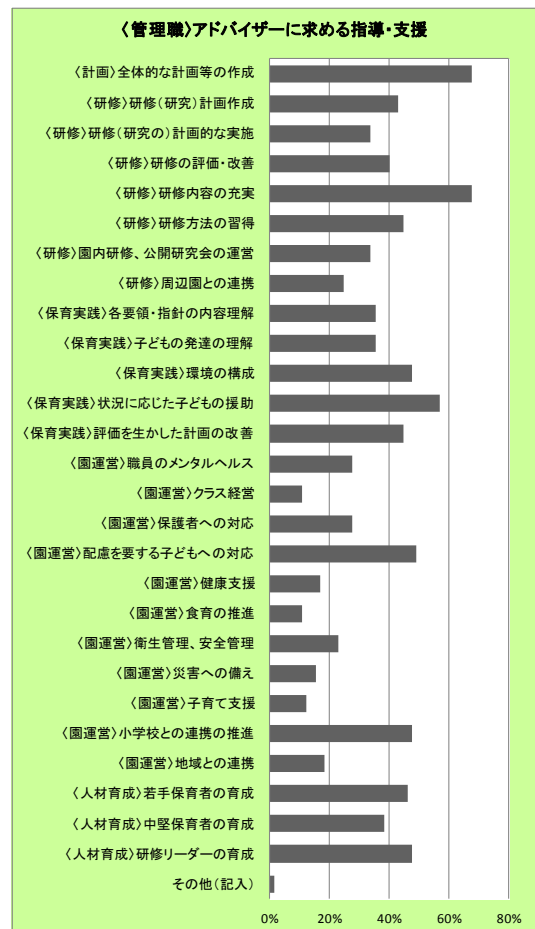
D 教育・保育アドバイザーに求める資質・能力

管理職、研修リーダー、中堅保育者、若手保育者の回答から、それぞれのキャリアステージにおいて教育・保育アドバイザーに求める資質・能力を捉えた。

1 〈資質・能力〉「管理職」が求める資質・能力

36 アドバイザーが今後も配置になる場合、指導や支援をしてほしい内容はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 〈計画〉全体的な計画等の作成	44	68%
② 〈研修〉研修(研究)計画作成	28	43%
③ 〈研修〉研修(研究)の計画的な実施	22	34%
④ 〈研修〉研修の評価・改善	26	40%
⑤ 〈研修〉研修内容の充実	44	68%
⑥ 〈研修〉研修方法の習得	29	45%
⑦ 〈研修〉園内研修、公開研究会の運営	22	34%
⑧ 〈研修〉周辺園との連携	16	25%
⑨ 〈保育実践〉各要領・指針の内容理解	23	35%
⑩ 〈保育実践〉子どもの発達の理解	23	35%
⑪ 〈保育実践〉環境の構成	31	48%
⑫ 〈保育実践〉状況に応じた子どもの援助	37	57%
⑬ 〈保育実践〉評価を生かした計画の改善	29	45%
⑭ 〈園運営〉職員のメンタルヘルス	18	28%
⑮ 〈園運営〉クラス経営	7	11%
⑯ 〈園運営〉保護者への対応	18	28%
⑰ 〈園運営〉配慮を要する子どもへの対応	32	49%
⑱ 〈園運営〉健康支援	11	17%
⑲ 〈園運営〉食育の推進	7	11%
⑳ 〈園運営〉衛生管理、安全管理	15	23%
㉑ 〈園運営〉災害への備え	10	15%
㉒ 〈園運営〉子育て支援	8	12%
㉓ 〈園運営〉小学校との連携の推進	31	48%
㉔ 〈園運営〉地域との連携	12	18%
㉕ 〈人材育成〉若手保育者の育成	30	46%
㉖ 〈人材育成〉中堅保育者の育成	25	38%
㉗ 〈人材育成〉研修リーダーの育成	31	48%
㉘ その他(記入)	1	2%



自由記述(管理職)

【外部指導者の関わり(保育改善)】

- ・保育に関しては、いつも園内だけでは得られない視点からの、指導やアドバイスをいただき有難く感じている。
- ・実際に保育を見ていただいて、直接アドバイスや情報をいただきたいです。園への訪問回数を増やしていただけたらありがたいです。

【外部指導者の関わり(研究・研修、面談)】

- ・園内研修では、研修の進め方など適切なアドバイスをもらい研修が深まり、次年度に繋がるものになった。
- ・保育士一人一人と面談してもらうことで、園長には言えない保育の悩みや職員間での悩みなどを聞き取りしてもらう事で、園長自身保育士の考えや思いを知ることが出来保育士対応に役立った。
- ・訪問要請や、計画書等を提出をする指導訪問だけではない、園への立ち寄り、保育者等との語り合いの機会があれば有難いと思う。(多忙とは思いますが)

- ・普段の園内研修時に指導をお願いしようと思ったが、日常的な内容なため遠慮してしまった。公開保育や外部評価などでの指導でも、緊張している保育士等もいるので、身近な存在になるよう、来年度、積極的に利用していきたい。
- ・園とアドバイザーとの日程調整が難しい。園の希望日に行えない。

【今後の課題(アドバイザーの人選・人材育成、指導力、指導内容、活用の手続き、幼小連携等)】

- ・同市での保育経験者では遠慮があるかと思われる。的確なアドバイスが欲しい所がなかなか伝えられない場合が多々見られた。
- ・市保育アドバイザーについて、研究協議等を行う中で園側が求めている内容について理解不足や状況把握に不十分さが見られるなどし、視点のずれた論議となってしまう傾向があった。内容を熟知した上での指導を心がけてほしい。
- ・保育者の頑張りや工夫を認め伝えてくれることは嬉しいが、課題も伝えてもらうことで、保育の質の向上になると思う。しかし、課題を伝えてもらい、真摯に受け止めすぎたり、逆に心に響かなかつたりと一人一人感じ方は違うことを考えてみれば難しいと思う。
- ・今さらと思うような基本的なことがわからない・・・という保育者の思いに寄り添って何がわからないかを理解してくれる姿勢が欲しいです。
- ・保小連携に関しては特に市アドバイザー等が園、学校、行政をつなぐ役割を担ってほしいと感じている。実際の現場から出た課題や意見を行政へ伝え、実践に活かせる体制作りを強化することを願います。
- ・法人、施設によりその理念に相違がありその多様性に対応しスーパーバイズできる方にご指導願いたい。で複数人で担当される体制をとっていただきたい。
- ・アドバイザーとして活躍出来る方を養成いただきたい。
- ・アドバイザーがいるのはわかっているが、私学とのつながりが少ないため必要性を感じない。アドバイスをしてもらうという前提がない。
- ・訪問要請や、計画書等を提出をする指導訪問だけではなく、園への立ち寄り、保育者等との語り合いの機会があれば有難いと思う。(多忙とは思いますが)
- ・普段の園内研修時に指導をお願いしようと思ったが、日常的な内容なため遠慮してしまった。公開保育や外部評価などでの指導でも、緊張している保育士等もいるので、身近な存在になるよう、来年度、積極的に利用していきたい。
- ・園とアドバイザーとの日程調整が難しい。園の希望日に行えない。

管理職においては、園運営に係る「全体的な計画の作成」、研修分野「研修内容の充実」、保育実践「環境の構成」「状況に応じた子どもの援助」の割合が高い。また、配慮を要する子どもへの対応、「小学校との連携の推進」、「若手、研修リーダーの人材育成」においても比較的高い割合を示している。教育・保育の質の向上のための計画、研修、実践におけるニーズや、園が課題としている内容に関するニーズがうかがえる。

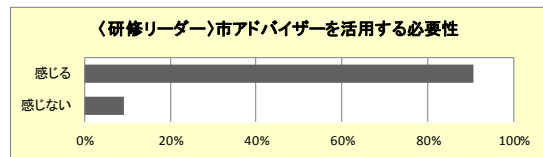
市に配置されるアドバイザーの経歴は様々であり専門分野は異なる。しかし、園がアドバイザーに求める指導・支援分野は多岐にわたることから、アドバイザーの活用にあたり、例えば、教育・保育の計画、研修、実践、人材育成に関する「指導・支援」をするが、配慮を要する子どもへの対応については、県及び他関係機関との連携体制をもとに「つなぐ」役割を果たすなど、アドバイザーの職務内容を明確に示し、共通理解を図る必要がある。

また、自由記述に見られるように、研修や保育実践等において、園で求めるアドバイザーの関わり方のニーズが異なることから、そのスタンスについても確認することが、アドバイザーの主体的な活用促進につながると思われる。年度初めにおいて、管理職等からの聞き取りなどによりそのニーズを把握して共通理解を図りつつ、中間評価等により、活用状況の現状について分析をし、必要に応じて改善していくことが必要である。

2 〈資質・能力〉「研修リーダー」が求める資質・能力

8 研修リーダーとして研修を推進する上で、市アドバイザーを活用する必要性は感じますか。

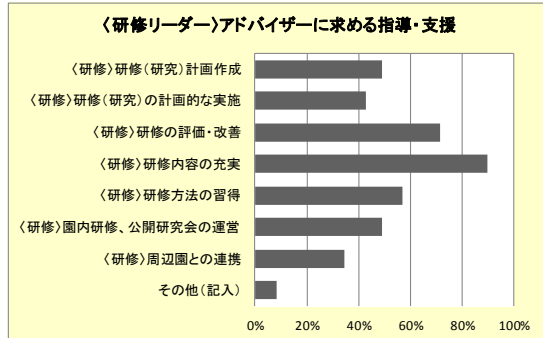
	回答数	(%)
① 感じる	49	91%
② 感じない	5	9%
②と回答した理由：・まだ園内の研修リーダーとしての役割を果たせていないので、アドバイザーの先生に相談することが思い浮かばないため。・自園や県の研修で十分研修リーダーの学びがあるから。	54	100%



※該当無し・無回答(11/65施設)

9 市アドバイザーが今後も配置になる場合、研修リーダーとして指導や支援してほしい内容はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 〈研修〉研修(研究)計画作成	24	49%
② 〈研修〉研修(研究)の計画的な実施	21	43%
③ 〈研修〉研修の評価・改善	35	71%
④ 〈研修〉研修内容の充実	44	90%
⑤ 〈研修〉研修方法の習得	28	57%
⑥ 〈研修〉園内研修、公開研究会の運営	24	49%
⑦ 〈研修〉周辺園との連携	17	35%
⑧ その他(記入)	4	8%



⑧その他：園全体で疑問点が発生した場合に、アドバイスしてほしい。

自由記述(研修リーダー)

【園内研修の指導(方向性、方法習得、評価改善、園外研修内容の具体化、研究発表等の指導、リーダーの不安解消)】

- ・研修の方法(ファシリテーター、記録、協議)について丁寧に指導してもらい勉強になった。不安な部分を相談するとアドバイスの他、励ましもあり安心できた。
- ・園内研究の内容や進め方等についての的確にアドバイスをいただき、職員同士、理解を深めながら研究をすすめることができた。
- ・研修計画や進め方、ファシリテーターの役割、習得に際して方向性をアドバイスして下さり、有り難かった。
- ・園内だけでは解決できない部分について、一緒に協議することで解決への糸口がつかめたり、理解が深まったりした。
- ・研修の具体的な取り組みや目指す方向性を示してもらい、スムーズに研修を進められるようになった。
- ・ポートフォリオの活用の仕方の助言や全体の評価をいただき、気づきや改善につながった。
- ・外部から見た研修の改善点を知ることができて良かった。
- ・公開保育や研修で評価してもらおうことで自己を振り返ることができた。
- ・研究発表のアドバイスをもらいとても参考になった。
- ・県の研修を受け、理解までいかなかったところを教えてもらったり、普段の保育での悩みや園内研修の進め方などを相談できたりしたことがとてもよかった。不安な気持ちを支えてもらい、アドバイスをいただき、大変心強かった。

【職員の保育改善】

- ・自分達の保育を見直す機会を与えて下さっていると思います。指摘されたことを改善に向けています。
- ・保育を参観し、保育に対してアドバイスをいただいたことで保育を振り返ることが出来た。

【アドバイザー活用方法の周知・理解】

- ・相談したい内容はよく思いつくものの、忙しい時期(夏場～秋)がなんとなくわかっているのに頼みたい時に頼みにくいこともある。
- ・アドバイザーと手さぐりな部分があったため、逆にこちらがとまどってしまうことがあった。

研修リーダーの91%がアドバイザーを活用する必要性をもっている。また、自由記述に見られるように、外部指導者の目に効果を感じている。

求める指導・支援内容は、「研修内容の充実」「研修の評価・改善」「研修方法の習得」の割合が高い。研修内容の充実においては、研修内容への指導・助言をする指導者としての役割や、研修内容に関する情報提供を求める役割など、その活用内容は様々であると考えられるが、課題解決に向け、外部からの情報を必要としている。

研修リーダーは、研修の推進役として大きな責務を感じながら職務にあたる。新任の研修リーダーには不安が大きい方も多いため、何をどのように進めればよいか理解できていない場合もある。アドバイザーは、研修リーダーとの関係性の構築に努めるとともに、年度当初に管理職及び研修リーダーと研修の方向性を決定し、研修内容を評価する観点を示しつつ、研修リーダーとともにPDCAサイクルの機能させていくことが研修の充実を左右する。

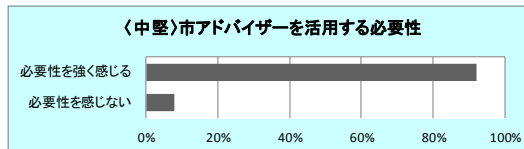
研修の方法面においても不安を抱えている園が少なくない。アドバイザーは、様々な研修で習得したことや、各園の訪問で収集した効果的な方法を情報提供したり、実際に実演して指導したりするなどして、保育者が効果的な方法を用いて主体的に研修を進めることができるように支援していく必要がある。

3 〈資質・能力〉「中堅保育者」が求める資質・能力

6 保育の質の向上を目指す上で、市アドバイザーを活用する必要性は感じますか。

	回答数	(%)
① 必要性を強く感じる	47	92%
② 必要性を感じない	4	8%
②の回答理由：・必要性は感じるが、月に1回の訪問は負担に感じる保育者もいるため、頻度を減らしてほしい。・県の研修や園内研修を通して十分に学ぶことができるから。・どちらともいえない。	51	100%

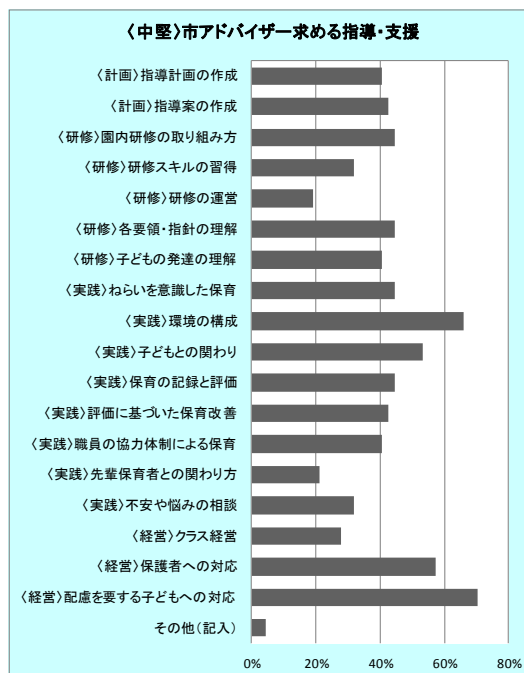
※該当無し(14/65施設)



7 市アドバイザーが今後も配置になる場合、保育に関して指導や支援をしてほしい内容はどれですか。

	回答数	(%)
① 〈計画〉指導計画の作成	19	40%
② 〈計画〉指導案の作成	20	43%
③ 〈研修〉園内研修の取り組み方	21	45%
④ 〈研修〉研修スキルの習得	15	32%
⑤ 〈研修〉研修の運営	9	19%
⑥ 〈研修〉各要領・指針の理解	21	45%
⑦ 〈研修〉子どもの発達理解	19	40%
⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育	21	45%
⑨ 〈実践〉環境の構成	31	66%
⑩ 〈実践〉子どもとの関わり	25	53%
⑪ 〈実践〉保育の記録と評価	21	45%
⑫ 〈実践〉評価に基づいた保育改善	20	43%
⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育	19	40%
⑭ 〈実践〉先輩保育者との関わり方	10	21%
⑮ 〈実践〉不安や悩みの相談	15	32%
⑯ 〈経営〉クラス経営	13	28%
⑰ 〈経営〉保護者への対応	27	57%
⑱ 〈経営〉配慮を要する子どもへの対応	33	70%
⑲ その他(記入)	2	4%

⑲その他：・疑問点が発生したときに教えてほしい。



自由記述(中堅保育者)

【外部指導者の関わり(保育者の意欲向上や主体的な保育改善)】

- ・職員の悩みや疑問に寄り添った指導をしてくれるので、有難いです。時には「これはどうかな?」ときちんと指摘もして頂き、それをまた考える事で園や職員の力につながっていると思う。・保育に対しての工夫や頑張りを認め伝えてくれるので、意欲につながった。
- ・保育参観後、助言をもらい自信をもてたり、次につなげたりすることが出来た。
- ・面談で、悩んでいることなど聞いてもらい気持ちに変化があった。
- ・保育を見てもらうことで、自分では気づかないところを教えていただき、保育に生かすことが出来た。
- ・指導を受けることで自分の保育を見直す機会につながった。
- ・保育を見に来て頂いた時に、気付かなかった遊びの場面や発達など教えて頂き今後の子どもの見方や関わり方を考えることができた。
- ・自分では気が付かない子どもの姿を見取って下さったり、適切な関わり方や支援の方法を指導していただいたりし、とても勉強になります。
- ・アドバイスをもらうことで新しい発見や別の思いに気が付くことが出来た。
- ・様々な視点から保育を見ていただけたことで、子どもの見方や関わり方が広がった。

【指導内容(要領・指針の理解、計画作成)】

- ・指導計画の作成等についても学び直すことが良かった。
- ・指針が新しくなり、各計画(全体の計画や月間指導計画等)にどう生かしていくべきかわからない点もあったので、アドバイスを頂き新しい計画の作成に役立てることができて良かった。
- ・子どもの理解や小学校を見据えた保育が勉強になった。

【園内研修の方法】

- ・付箋を使用した意見交換が印象的でした。普段感じている園内の環境について語り合う場を設けてくれて、とても参考になりました。
- ・ファシリテーターや記録の仕方を教えて頂き勉強になった。(記録のまとめ方など)

【今後の課題】

- ・柔らかい物腰での指導は有り難いですが、話し合いが常に中途半端になってしまい、「後は園で考えてみてね」と、投げかけられることが多いように思う。
- ・保育に対する不安や悩みを相談できる時間があればよかったですと思いました。

中堅保育者の92%がアドバイザーを活用する必要があると回答している。求める指導・支援内容は、「保育実践全般」「クラス経営」「保護者への対応」「配慮を要する子どもへの対応」に関する事項の割合が高い。

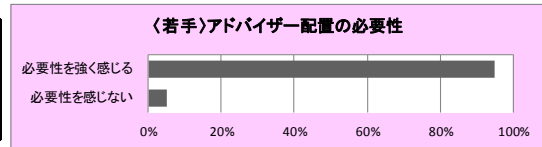
中堅保育者は、重ねた経験をもとに保育実践の充実を図る時期である。アドバイザーは、保育者がこれまで培った経験や、その中で育まれてきた資質・能力を分析しつつ、一人一人の良さを生かしながら主体的な保育改善を促すような関わりに配慮することが重要であり、若手保育者のモデルとなるような取組に結び付けることができるような働きかけが必要である。

中堅保育者は、ミドルリーダーとしての役割も期待されることから、多岐にわたり園運営に関わるが多くなる。ミドルリーダーとして育むべき資質・能力の育成につなげるためにも、その職務内容を踏まえた上での支援が求められる。

4 〈資質・能力〉「若手保育者」が求める資質・能力

6 保育の質の向上を目指す上で、市アドバイザーを活用する必要性は感じますか。

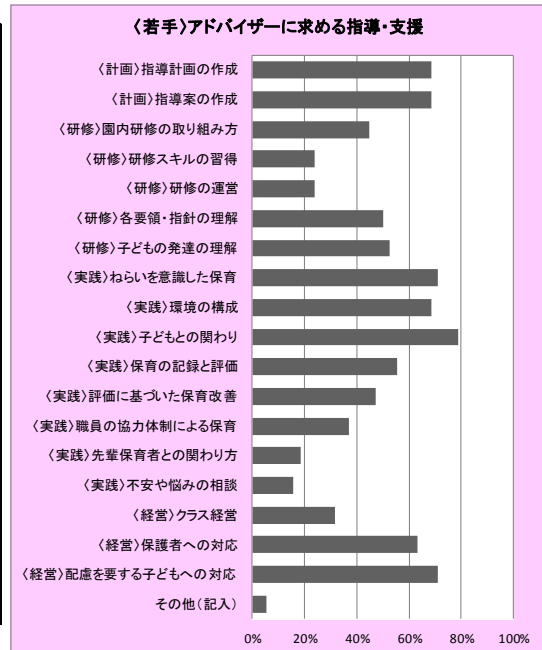
	回答数	(%)
① 必要性を強く感じる	38	95%
② 必要性を感じない	2	5%
②の回答理由：・先輩保育者の保育する姿や、園内研修を通して沢山の事を学ぶことができるから。	40	100%



※該当無し(25/65施設)

7 市アドバイザーが今後も配置になる場合、保育に関して指導や支援してほしい内容はどれですか。(複数回答)

	回答数	(%)
① 〈計画〉指導計画の作成	26	68%
② 〈計画〉指導案の作成	26	68%
③ 〈研修〉園内研修の取り組み方	17	45%
④ 〈研修〉研修スキルの習得	9	24%
⑤ 〈研修〉研修の運営	9	24%
⑥ 〈研修〉各要領・指針の理解	19	50%
⑦ 〈研修〉子どもの発達を理解	20	53%
⑧ 〈実践〉ねらいを意識した保育	27	71%
⑨ 〈実践〉環境の構成	26	68%
⑩ 〈実践〉子どもとの関わり	30	79%
⑪ 〈実践〉保育の記録と評価	21	55%
⑫ 〈実践〉評価に基づいた保育改善	18	47%
⑬ 〈実践〉職員の協力体制による保育	14	37%
⑭ 〈実践〉先輩保育者との関わり方	7	18%
⑮ 〈実践〉不安や悩みの相談	6	16%
⑯ 〈経営〉クラス経営	12	32%
⑰ 〈経営〉保護者への対応	24	63%
⑱ 〈経営〉配慮を要する子どもへの対応	27	71%
⑲ その他(記入)	2	5%



⑲その他：園内研修を通して様々な事を学ぶこと。

自由記述(中堅保育者)

【外部指導者の関わり(計画・指導案、実践発表資料作成)】

- ・研究発表の資料作成の際にアドバイスをいただいた。園内では気づかなかったところもアドバイスしていただき、資料を読む・分かりやすく作るための視点が参考になった。
- ・指導計画や指導案の見直しや改善などの指導をして頂いたことで以前よりも内容などをより理解することができた。
- ・指導案の書き方や、それに基づいた保育について勉強になり、自分の保育を見直すきっかけになった。

【外部指導者の関わり(保育に対する自信、保育改善の意欲の喚起)】

- ・自分たちの保育に対してアドバイス(良い点も含めて)いただき、改善の方法が明確になりよかった。
- ・保育の良かった部分(子どもへの関わり、環境の構成等)を話していただき、保育に自信をもつことができた。
- ・自分達の当たり前をひっくり返されたような視点と柔軟な考え方に、固定概念を取ってもらったような感覚。なるほどと納得した。
- ・保育者の悩みや相談を聞いてもらい的確なアドバイスを頂けたことで、クラス運営をするにあたって参考になりました。
- ・私はまだ1年目なので、どのようなアドバイスも学びに繋がったと感じる。良かったところや、より良くするための改善点など、教えてもらえることでより良い保育に繋がると思う。
- ・様々な子どもと日々過ごしていく中で、その子の発達にあった保育をしていくことの大切さを知ることができました。

【外部指導者の関わり(研修、面談)】

- ・園内研修の取り組み方、子どもとの関わり方を具体的に指導してもらうことができたので、改善の仕方に具体性が見えてわかりやすかった。
- ・アドバイザーの方が来園して下さる際や各研修でお会いする際に、丁寧に声を掛けていただくことが励みになりありがたかった。
- ・知っておく知識などを改めて知ることが出来たのでとても刺激を受けた。
- ・面談する機会があり、悩みや疑問を聞いてもらうことができた。話をする時間があって良かった。

【アドバイザーの役割】

- ・アドバイザーの存在が薄いように思う。保育や園内研修で困ったことがあった時に頼ることができるポストであってほしい。

【今後の課題】

- ・改善点を例に挙げる等して説明していただけるとありがたいです。若手職員は緊張していると思うので、明確なアドバイスが分かりやすいと思います。
- ・わかりやすく、適切に説明、指導して下さった方もいたが、そうでない方もいた。
- ・保育所全体の改善、自分自身の保育の見直しに大変役立っております。しかし、言い方が自分にとってきつい部分や、すべて否定されている気分になることが多々あります。もう少し保育士が、自分たちのモチベーションが上がるような声かけや、自信になるような言葉をいただけると嬉しいです。

若手保育者の95%がアドバイザーを活用する必要があると回答している。求める指導・支援内容は、「計画全般」「保育実践全」「クラス経営」「保護者への対応」「配慮を要する子どもへの対応」に関する事項の割合が高い。

若手保育者は、経験が浅いことから、保育実践の基礎・基本的な内容について、より具体的な指導・支援をする必要がある。アドバイザーは、日頃の保育実践状況を観察し、課題解決に向けて保育者が主体的に保育改善に取り組むことができる指導・支援をすることともに、保育者とともに保育改善に取り組む意識をもち、子どもや保育者の変容を捉えて適宜伝える等、保育者の意欲をより高めていく関わりが求められる。

また、仕事になれない新人保育者にとっては、子どもとの関わりのみならず、保護者や先輩保育者との関わり、園務分掌等の精神的な負担が大きい場合があり、離職するケースつながることも多分にあることから、新人保育者がいつでも素直にアドバイザーに話せるような関係性を築き、精神的なケアをすることが望まれる。