

1 就学前教育の取組

令和4年度3月末現在

1-① 教育・保育内容の充実

【取組の指針】

一人一人の子どもの特性や育ちにに応じた支援を行い、子ども自身が大切にされていると感じられるようなかわりを積み重ねるなかで、自尊感情を高め、豊かな人権感覚の芽生えを育むなどの保育・教育の充実を図る。

No.	事業名称・担当課	事業の概要(◇)・主な実績(◆)	成果(○)・課題(●)	令和5年度の取組	目指すべき姿(到達目標)
1	園内研修支援事業 (幼保支援課)	◇保育所保育指針・幼稚園教育要領等を踏まえ、保育者に求められる資質や保育所・幼稚園等で実践すべき具体的な指導方法、保護者支援・地域の子育ての在り方等を示した「高知県教育・保育の質向上ガイドライン」について、園内研修支援等の場において活用方法の周知・徹底を図り、保育所・幼稚園等において保育所保育指針・幼稚園教育要領等に沿った教育・保育が実践されるようにする。 ◆園内研修支援(キャリアアップ研修を含む) ・幼保支援アドバイザー等派遣:176回 (※内ブロック別研修支援と重複2回) ◆ブロック別研修支援 (県内13ブロックで研修を実施) ・幼保支援アドバイザー等派遣:115回	○ブロック別研修支援や園内研修支援により、各園の研修テーマや課題に応じた支援を行うことにより、保育者の保育の質の向上につながっている。 ○ブロック別研修には、地教委を通して小学校側にも参加を呼びかけ、参加が実現されている。また協議へも参加することで遊びの中の学びについて考える機会となり、保幼小連携・接続の充実につながっている。 ○ブロック別研修の公開保育におけるグループ協議の運営などは、地域の中核者となるよう教育センターと連携して育成しているミドルリーダー(40人)が行うことにより、リーダーとしてのスキルアップと実践を推進する力を付けることにつながっている。 ○ブロック別研修会を進めていく中で、学んだことを生かす保育者の姿が見られたり、子供の姿を語る保育者が増えたと園長から聞いたり、継続支援の成果が現れている。 ●園内研修の場において、保育所保育指針等の活用は広がってはきたが、日頃からの保育計画作成や振り返りに向けた活用はまだ十分でない。	・各園が課題意識をもって、園内研修を実施できるよう、幼保支援アドバイザー等と連携しながら支援し、保育所保育指針・幼稚園教育要領等に基づく保育が、組織的・計画的に実践されるようにする。 ・保育に対して指導・助言等を行うだけでなく、保育内容を評価する仕組みを取り入れることで、保育内容の更なる改善につなげる。 ・ブロック別研修において引き続き1つの園に対して2年間にわたり計画的に支援を行い、地域や園における主体的な園内研修の取組の継続を促す。また、ミドル研修修了者と連携を図り、自園や地域における保育の園内研修の充実を図る。 ・ブロック別研修を中心に5歳児の園内研修を地教委を通して小学校側にも参加を呼びかけ、保幼小連携・接続の更なる充実につなげる。	ガイドライン等に基づく質の高い教育・保育を目指した保育実践が広がっている。 ・ガイドライン等を活用し、保育の見直し・改善を行った園の割合80%以上(R4:80.0%)
	【人権教育上の3観点】 ・環境づくり(○) ・人権学習の充実(○) ・人権感覚の育成(○) ○位置付けの理由 実践や学習を通して、保育者が自らの人権意識を見つめ直し、より豊かな人権感覚を身に付けるため				
No.	事業名称・担当課	事業の概要(◇)・主な実績(◆)	成果(○)・課題(●)	令和5年度の取組	目指すべき姿(到達目標)
3	基本研修 (幼保・教セ)	◇子どもの人権に関わる観点における保育士等の力量を高める研修の実施。 ①「高知県教育・保育の質向上ガイドライン【改訂版】」の活用 ②「スマイル(令和3年度改訂版)」の活用 ◆主任保育士・幼稚園教頭等研修ステージⅠーⅠ ・実施日:6月6日 ◆中堅教諭等資質向上研修【保育者】Ⅱ・ミドル保育者研修1年次Ⅱ ・7月15日 ◆新規採用保育者研修Ⅲ・保育者基礎研修Ⅰ期ーⅢ ・実施日:8月31日 ◆所長・園長研修ステージⅠーⅢ ・実施日:11月18日 ◆保育者基礎研修Ⅲ期ーⅣ ・実施日:1月24日	・研修後アンケートにおける評価 新採、基礎研Ⅲ期、中堅・ミドル 理解度:3.9、満足度:3.8、新たな気付き:3.9 主任・教頭等 理解度:3.8、満足度:3.9、新たな気付き:3.9 所長・園長 理解度:3.7、満足度:3.7、新たな気付き:3.7 ・研修成果アンケート 新採、基礎研Ⅲ期、中堅・ミドル1年次:3.5 主任・教頭等:3.0 所長・園長:3.1 ○主任・教頭等は3.0、所長・園長は3.1と目標には届かなかったが、その他の研修では、すべて目標を達成することができた。基礎ステージでは「子どもの人権が損なわれるような関わりをしていないか意識するようになった。」、管理職ステージでは、「暴力や虐待についてアンケートをとり、結果を職員会で話し合い、職員間で共有している。」といった記述が見られた。 ●所長・園長は、人権に対する意識は高いが、所長・園長として1年目という受講者が多く、日々の園運営で精一杯という声が多い。しかし、保育実践そのものが人権を守るということにつながることから、管理職として、組織全体で取り組むためのリーダーシップが発揮できるようにすることが重要であると考え。	◇子どもの人権に関わる観点における保育士等の力量を高める研修の実施。 ◇研修内容に不適切な保育に関する内容を組み込む。 ①「高知県教育・保育の質向上ガイドライン【改訂版】」の活用 ②「スマイル(令和3年度改訂版)」の活用 ◆実施予定研修 ・新規採用保育者研修・保育者基礎研修Ⅰ期 ・保育者基礎研修Ⅲ期 ・中堅教諭等資質向上研修【保育者】Ⅱ・ミドル保育者研修1年次 ・主任・教頭等研修ステージⅠ ・所長・園長研修ステージⅠ	・研修後アンケートにおける評価(理解度・満足度・新たな気付き)すべての項目が3.2以上 ・研修内容を実践に生かしているかを問う、研修成果アンケートでの評価が各キャリアステージにおいて3.2以上(4件法)
	【人権教育上の3観点】 ・環境づくり(○) ・人権学習の充実(○) ・人権感覚の育成(○) ○位置付けの理由 新採から管理職まで体系的に学ぶことができる基本研修に位置付けることで、研修内容の積み重ねを図る。				