

第2の段階  
平成30年4月～

## 教育・保育の資質向上

保育者の研修の充実

### ◆キャリアアップ研修の実施

保育者は教育・保育に係る専門分野、1分野につき15時間以上の研修を受講。これまでに「幼児教育」「保育実践」「障害児保育」「保健衛生・安全対策」を学んでいます。

公開保育では、園の保育や保育室の物の配置・掲示物を見学。各自の保育を振り返るだけでなく、グループワークを通して同僚性を高め、互いの課題を発見し、質の向上につなげています。また、体・物・言葉・音楽を使った遊びを保育者間で研究。園児一人一人の発達段階を理解することを意識しながら、各園の特色を生かして現場で保育を実践します。



各園の保育者が相談しながら「遊び」を研究

「保健衛生・安全対策研修」では、教育・保育施設における事故防止や、健康・安全対策に関する理解を深める講演、吐物処理演習、飛沫感染の予防方法などの実技研修を実施しました。

第1の段階  
平成29年4月～

## 教育・保育の実態把握

教育・保育カリキュラムの実践

### ◆幼児教育センターの設置（しばざくら幼稚園内）

市のカリキュラムに基づき、各園が特色を生かしながら、一人一人の子どもを大切にしたい質の高い教育・保育が提供できるよう、助言しています。また、保育者を対象に研修を開いたり、保育現場が参考になるよう、しばざくら幼稚園を研究・研修拠点施設に位置付けています。



保育室見学。掲示物の制作が参考に

### ◆園への訪問

センター職員が定期的に各園に訪問。保育を見るとともに、保育者の幼児に対する関わり方のほか、保育室の環境づくりや指導案作成などの相談に応じたり、一緒に工夫したりしています。

保育者＝保育士、保育教諭、幼稚園教諭のこと



# 西脇市の 就学前教育・保育の「今」

市内共通カリキュラムでの  
教育・保育4年目を迎えて

## 西脇市の就学前教育・保育のこれまで

### 評価者の声

質の向上推進委員長に聞きました

平成27年度から西脇市の就学前教育・保育に関わっています。西脇市の特徴は大きく2つあります。1つは各園の状況や特色が把握しやすく、先生の顔が見えるところ。もう1つは、民間園と公立園の職員が同じ研修を受け、交流しているところです。これは珍しい事例です。保育者がより豊かな交流を図るために、年々工夫されています。他市町にない取り組みは他にも。幼児教育センターの職員が園に出向き、助言・相談ができています。キャリアアップ研修は公開保育が行われていて、保育者の視野が広がり、自分の教育・保育につながられています。昨年度からは質の向上推進委員会



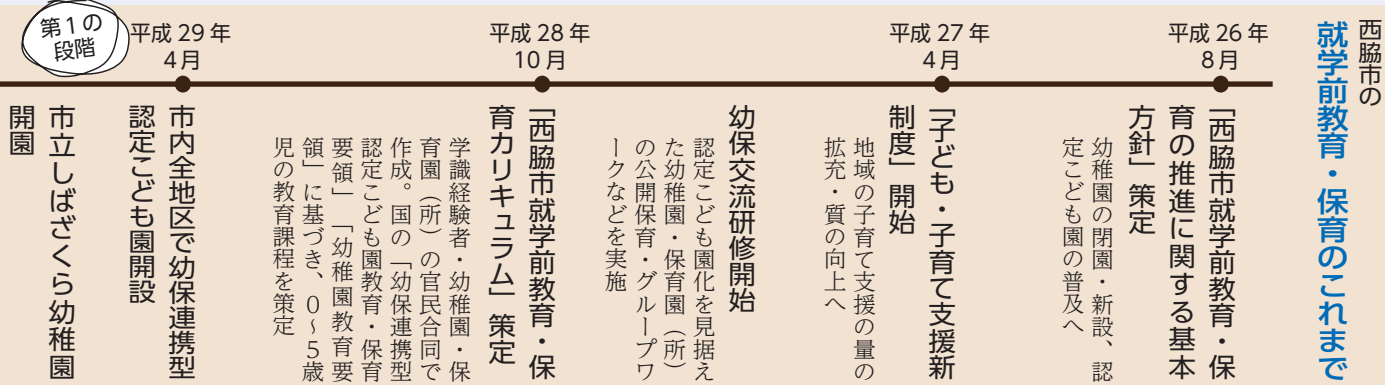
西脇市就学前教育・保育の質の向上推進委員会  
瀧川光治 委員長  
(大阪総合保育大学教授)

の委員として、各園の教育・保育の取り組みを検証。自己評価は教育・保育を改善するために必要なことです。初年度は各園の強みを見だし、今より充実した教育・保育ができるよう意識して評価しました。評価票のみでなく、現場の先生と話すことで、評価票だけでは測れない強みを理解することができました。教育・保育の質を高めるためには、「さらに良くしよう」というサイクルを保育者一人一人が意識し、園としても共通理解することが必要ですね。

◆問合せ 幼保連携課（市役所内線561）

幼児期の教育・保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進める国の「子ども子育て支援新制度」が平成27年4月にスタートし、西脇市の就学前教育・保育の環境が大きく変わりました。平成29年4月には、市内全地区で幼保連携型認定こども園の開設が完了。幼稚園を含めた各園では、西脇市が目指す就学前教育・保育の基本方針に則して策定した0～5歳児の教育課程「西脇市就学前教育・保育カリキュラム」などを基に、教育・保育が行われています。

市教育委員会では、これまで大きく3つの「段階」を踏まえながら、各園の特色や強みを生かした教育・保育の推進に取り組んできました。その3つの段階を紹介します。







かすがこども園  
宮崎宣代 主幹保育教諭

認定こども園になって、小学校入学前まで預かるお子さんが増えました。就学に向け、園児の「心」と「体」を育てることの重要性を改めて感じています。

キャリアアップ研修が始まると、多くの職員がさまざまな種類の研修に参加するようになりました。研修は市内で開かれるので、ほとんどの職員が参加。市外の研修に一人が参加して園内で情報共有するよりも、近くで開かれる研修に多くの職員が参加して、聞いた見たり、実技した方が身に付きますね。

研修を受けるようになって、職員一人一人の意識が変わりました。園児が動きやすい・活動に夢中になれるよう、園内研修を開いて職員が話し合ったり、保育室の物の位置を

変えたりしています。また、研修で訪れた他の園の保育室を見て、「いいな」と思った物を作って取り入れるなど、いい影響を受けています。

研修で得たことは、現場でしっかり生かしているのではないのでしょうか。例えば、最近の新型コロナウイルス感染症対策。昨年度に、安全対策などを専門とする掛札先生の講演や、感染管理認定看護師さんから消毒の指導を受けました。園児の命はもちろん、職員の命を守るために、毎日消毒する時間を決めています。

昨年度初めて行った自己評価は「自分の保育の良さ」を生かして記入。書き出すことで自分の保育を客観視できずし、評価票を見て保育を振り返ることで、保育に自信がついてきた職員もいます。

## 「研修」で一人一人の意識が変化



職員手作りのおもちゃは園児に人気

## 認定こども園化からこれまで 現場の声

保育者・園長に聞きました



保育室前には園児の活動の様子を掲示



つまこども園  
徳原武 園長

認定こども園に移行した初年度は、国の幼保連携型認定こども園教育・保育要領や西脇市のカリキュラムを踏襲しながら、園独自のカリキュラムを作成。2年目からは職員がキャリアアップ研修に参加しています。教育・保育をしながらでも多くの職員が参加できるように工夫しています。

研修に参加するようになって、こども園が社会で果たす役割や期待されている役割を改めて意識するようになりました。職員は自分の教育・保育に自負が芽生えたり、誇りを持てるようになったと思いますね。

自己・外部評価は園の教育・保育を「いい」「悪い」で判断するものではありません。保育者が自分の教育・保育の

強みを意識しながら、市のカリキュラムに基づいてその到達度を確認し、次の課題を見いだしています。また、毎年行うという継続性があって、設定した目標に対しての到達度が見えるようになりました。評価することで教育・保育をさらに良くしようという改善のサイクル（PDCA）を回すことができている。評価は保育者の「やる気」を起こさせるものだと感じています。

そして、その自己評価が質の向上推進委員の具体的なアドバイスにつながることにも刺激になっています。幼児教育センターの園訪問に加えて、園職員の不断の努力が相まって教育・保育の内容が充実し、日常の教育・保育でも目を向ける視点が変わってきたように思います。

## やる気を起こさせる「評価」

いまここ  
第3の段階  
令和元年6月～

## 教育・保育の振り返り

園の自己評価  
質の向上推進委員会の外部評価

### ◆就学前教育・保育の質の向上推進委員会の設置

市のカリキュラムの浸透と就学前教育・保育の充実に関して第三者による評価を行うため、「質の向上推進委員会」を設置。委員会は幼児教育・保育を専門分野とする大学教授らや特別支援学校職員、また、園児の就学を見越し、小学校の代表校長を加えた5人の委員で構成しています。



委員会は各園の教育・保育の取り組みを検証

### ◆現状を捉え、改善の方向性を考えるための「自己評価」

園や保育者は市のカリキュラムに基づく教育・保育の到達度や、今後の見通しが見える化・確認する自己評価を実施。これは保育者の教育・保育の強みを洗い出して現状を把握し、指導計画や教育・保育実践の改善に生かす、毎年行う評価です。



カリキュラムに基づいて教育・保育の振り返り

以下の8項目のうち、特に②教育・保育内容では、園の0～5歳児の学年ごとに担任が記入しています。

- ①教育課程の編成
- ②教育・保育内容
- ③安全管理・防災教育
- ④家庭・地域との連携
- ⑤職員の資質の向上
- ⑥特別支援教育
- ⑦保幼小の連携
- ⑧関係者評価の取り組み



園訪問では担任らとの面談も

### ◆園に生かすための「外部評価」

各園の自己評価を基に、質の向上推進委員が毎年、園を訪問。保育を見たり、担任らへの助言や相談に応じたりして、保育者の教育・保育の「質」の向上につなげます。

