

これまで（第1～4回）の主な意見の整理（案）

平成30年8月30日  
 幼児教育の実践の質向上に関する検討会（第5回）  
 <資料1>

(1) 幼稚園教諭等の保育の専門性向上に関する取組

現状と課題に関する主な御発言	方策や方向性に関する主な御発言	主な取組例
<p><b>① 研修の改善</b></p> <p>○ 幼稚園教諭は小中学校と比較して経験年数豊富な中堅職員が少なく、園内で保育の専門性が継承されにくいことが課題。</p> <p>○ 幼稚園教諭は、行政機関や幼稚園団体等が提供する多様な研修機会があり強みとなっているが、これらの研修の実態が集約されておらず、望ましい取組が行われていても他の地域の参考になりにくかったり、受講を必要とされる研修と現場のニーズに応じた研修とが混在しているのが課題。</p> <p>○ 文部科学省の委託により保養研が実施した調査によれば、幼稚園教諭等のキャリアステージ毎に求められる資質・能力の実態として、以下のことが明らかになっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 若手教員の多くは、一人一人の子供の実態に寄り添った学級経営をしていくことの難しさに悩んでいるという現状がある。</li> <li>・ 中堅教員の位置付けは勤務年数で一律に決まっているものではなく、職員の年齢構成等の実情により、幅広い層を指しているという実態がある。自ら望んで中堅になったというよりは、園の実情により中堅にならざるを得ない、中堅であることを求められ始めることにより中堅としての自覚が生まれている場合が相当程度ある。求められる役割やそれに対応する研修に幅がある中で、どのように育成するかが課題。</li> <li>・ 中堅前期の教員は、学年をまとめたり、行事の際に率先して提案をしたりと、若手教員のモデルとして保育実践の中核を担うことが求められている。一方、自らの保育実践に自信がなかったり、他クラスや他学年とうまく連携が取れなかったりすることに悩む例が多い。</li> <li>・ 中堅後期の教員は、園長の考える理念を保育実践に反映させていく調整役として、現場を取りまとめる等の園運営の一翼を担うことが求められている。多くの場合、自身の実践力に多少の自信を得て、仕事量の増加に直面しつつも、中堅として担うべき役割への自覚や、定年まで仕事を続けたいという意思を抱いている。</li> </ul> <p>○ Cedepの調査によれば、保育者の職務負担感や園内のリーダーシップについて、以下のことが明らかになっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保育者は事務作業の多さ、仕事の責任の重さ、保育者不足に最も負担感を感じている。また、子供や保護者対応にまつわる負担よりも、園内における人間関係にまつわる負担の方が、職務満足感により大きな負の影響を及ぼす。</li> <li>・ 組織の運営や園風土の改善に向けて、園長によるカリスマ型リーダーシップだけでなく、主任教員を含めた中堅リーダーによる分散型、協働型のリーダーシップが発揮されている場合、園内の人間関係におけるストレスの低さや、子供に対する関わりの質の高さに関連している。</li> </ul>	<p><b>a. キャリアステージに応じた研修</b></p> <p>○ 幼稚園教諭等に求められる資質・能力を、いつの時代にも変わらないもの、今後特に求められるものの観点から明らかにするとともに、公私立の幼稚園、保育所、認定こども園の全ての教職員に対して、キャリアステージ毎の十分な研修機会を確保すべき。</p> <p>○ 施設類型、規模、職員体制やニーズ、地域の実情が多様な中、単に経験年数というくりではなく、園で担っている役割に応じた研修プログラムを提供し、保育者が実践した内容を再度現場にフィードバックできるような体制の構築が重要。</p> <p>○ 研修の体系化に当たっては、俯瞰的、網羅的に整理することも重要ではあるが、実際に研修プログラムを企画する段階では、保護者や行政関係者にも理解してもらえるようシンプルにすることが必要。</p> <p>○ 効果的な研修の実施・普及に当たっては、ライフステージに応じた研修内容を体系的に整理した研修俯瞰図をもとに、1人1人の保育者が自らの研修履歴を継続的に記録できる仕組みが有効。</p> <p><b>b. 園長・中堅教員の役割</b></p> <p>○ 中堅前期の教員には、自らの保育実践に自信を持ち、若手教員のモデルとして保育実践の中核を担えるようになるための研修が必要。</p> <p>○ 中堅後期の教員は、園運営の一翼を担う自覚を持ち、小学校、保護者、地域、特別支援などの他分野の専門家との連携や、専門性を深めることを通じて、視野を広げることが必要。このため、中堅以降の教員には、特別支援教育、食育・アレルギー、保健衛生・安全対策、マネジメント、制度や政策の動向といった分野についての研修していく必要がある。また、園内研修の実施に当たり、現場をとりまとめる実践力の向上だけでなく、園全体の研修計画の中にどう位置付けていくかを考え、園全体の教育力の向上を図っていくようなリーダー性も身に付ける必要がある。</p> <p>○ 園の運営の改善・発展を図るために必要なリーダーシップとして、中堅リーダーとなる教員の資質向上が重要。また、チームとして園の力を高めていくためには、園内の円滑な人間関係から同僚性が生まれることが重要。</p> <p>○ 園内研修において園長のリーダーシップが果たす役割は大きい。各園における現状と課題が多様な中で、自らの園を客観化していく研修が必要。行政だけに頼らず、それぞれの特性がある幼稚園団体が多様な研修を企画したり、養成校が様々な場で発信したりすることが、幼児教育全体の質向上につながるのではないかと。</p> <p>○ 園の規模が大きいほど、保育者の役割分担や、組織としてどのような共同体制を築いていくかについて、園長が果たすリーダーシップは重要。</p> <p>○ 園長が責任を持って自園の保育者を育てられるようになることが重要であり、このためには園長に対してどのような研修が必要か。</p>	<p>○（保養研の取組）文部科学省の委託により、幼稚園教諭・保育教諭のためのキャリアステージ毎の研修ガイドを作成している。今後は、幼稚園教諭等として求められる資質・能力を明らかにし、学ぶことが望まれる研修分野について検討する予定。また、これらをもとに研修の体系化を図り、研修の企画・立案・実施を担う教育委員会や幼稚園団体等に「研修の手引書」として役立ててもらふことを予定。</p> <p>○（国公幼の取組）行政や園長会等が提供する研修を、自治体ごとの教員育成指標を踏まえて整理し、国公幼主催の研修の改善・充実や行政機関への提案に活用することを検討。</p> <p>○（私幼連の取組）研修の大綱化を図り、それに応じた各都道府県私立幼稚園団体が提供する研修の受講機会を充実させる予定。また、研修の申し込みや受講履歴の一体的なWeb管理システムの構築を検討中。</p> <p>○（徳島県の取組）幼児教育アドバイザーが現場を支援する際は、各園の個性や職員構成の違いを考慮しながら、園長がリーダーシップを発揮出来るようにすることが一番の課題。また、若手を大切に育てることを狙いつつ、中堅や中堅リーダーが相互作用の中で育ち合いができるよう促している。</p>

<p>○ 自発的な遊びを中心とし、教科書のような主たる教材を用いない「環境を通して行う教育」の難しさを、研修によってどのように乗り越え力を付けていくかが課題。</p> <p>○ 新たな幼稚園教育要領等の実施初年度として、その内容を教職員1人1人が着実に理解し実践に反映させていくことが課題。</p> <p>○ Cedepの調査によれば、保育者は、子供一人一人に寄り添うことや、集団遊びといった子供同士の相互作用のサポートなどについては自己評価が高い一方で、個別の子供の興味・関心を積極的に伸ばすような遊びの支援や、温かく受容的な雰囲気醸成などについて課題を感じている。</p> <p>○ これまで国公立幼稚園を中心に様々な研究が行われてきているが、これらの成果がなかなか活用されないまま埋もれてしまっている。</p>	<p><b>c. 研修内容・方法・体制</b></p> <p>○ 新たな幼稚園教育要領等の実施に当たっては、幼児期の終わりまでに育ってほしい姿を、指導計画や総合的な遊びの活動にどのように反映させていくのかなど、幼稚園教育要領等の理解の深化に向けて、中堅教員を中心に日々の事例研究を進めることが重要。</p> <p>○ 幼児期における特別支援教育についても、教育機会の保障や人材育成の観点から課題として位置付けていくべき。</p> <p>○ 幼児教育に関する研修について、子供の発達の特徴や仕組みに関する内容が不足していたり、情報が古くなっていたりするため、子供自身を知るという分野を充実すべき。</p> <p>○ 若手教員の育成を通して園全体として力を付けていくためには、個々人が集合型の研修をそれぞれ進めていくだけではなく、そこで学んだことを実践として振り返ることができる園内研修を通して、教員としての確かな力量を身に付けていくことが必要。</p> <p>○ 研修内容を保育実践の現場に活かすためには、単に時間数をこなしたり義務的に参加したりするのではなく、自己課題をある程度明確にして研修に参加する、という保育者自身の姿勢が重要。</p> <p>○ 地域によって研修機会に差がある中で、地域格差の解消に向けた園や地域レベルの努力は限界にきている。各園や地域の保育の質を担保するためには、先進的な取組を普及させるための仕組みづくりや人材育成が必要。</p> <p>○ 幼稚園、保育所、認定こども園もキャリアアップ研修の8分野60時間に収斂していくような風潮があるが、保育者は、養成課程、現場での実践、園内の上司からの指導や支え、園内外での研修等を通じて力を付けていくものであり、保育者の資質・能力の向上には、そうした様々な機会を通じた不断の努力が必要。</p> <p>○ 研究紀要等のウェブ公開など、研究成果のアーカイブ化等を通じて、各園や個人が活用できる様々なリソースを豊かにするとともに、幼児教育アドバイザーは現場に寄り添いながら彼らが自らの考えを実現できるような情報や場の提供をするなど、現場の主体性を作り出していくことが重要。</p>	<p>○ (私幼連の取組)各都道府県私立幼稚園団体が提供する研修の受講機会を確保するとともに、研修体系の大綱化を検討中。また、研修の申し込みや受講履歴の一元的なWeb管理システムの構築を検討中。【再掲】</p>
<p><b>② 幼稚園教諭の上級免許状の取得促進</b></p>		
<p>○ 幼稚園の中堅以降の教員は二種免許状保有者が多い。特に教頭職や特別支援コーディネーター等の専門性の高い職務を担う教員などについて、免許状の上進による専門性の向上が必要。</p> <p>○ 国公立幼稚園・こども園では、特別な支援が必要な幼児の割合が近年増加傾向にある。また、外国籍の幼児、アレルギー対応が必要な幼児、虐待が疑われる幼児への対応や、多様な保護者への対応など、園の課題は多様化・複雑化しており、教員の指導力の向上や着実なキャリアアップを図ることが必要。</p>	<p>○ 現職教員が働きながら上級免許状を取得出来るよう、設置者による代替教員の確保や、教員養成大学等における休日や長期休業中の講習開設、eラーニング等の活用促進などの条件整備が必要。</p>	<p>○ (国公幼の取組)特に中堅以降の教員を対象に、免許上進に向けた機運醸成を検討中。</p> <p>○ (私幼連の取組)私立幼稚園教諭の一種免許状保有率の数値目標を定めることを検討中。</p>
<p><b>③ 職員のキャリアプランニング</b></p>		
<p>○ 女性の割合が多い職場において、自身の子育てと仕事の両立に悩む保育者が多い。より良い人材を確保するために、幼稚園教諭、保育士等の処遇や社会的地位の改善が課題。</p>	<p>○ キャリアステージに応じた研修だけではなく、出産・育児からの復帰という女性のライフステージにあわせて、人材不足の中マネジメントできるような保育者が求められており、このような現場のニーズに応える研修プログラムの提供も必要。</p> <p>○ 若い保育者が、出産・子育てと仕事の両立などのキャリアプランニングについて話し合ったり、そうした機会を研修に組み入れたりすることも考えられるのではないか。</p>	

**(2) 幼稚園等の運営の改善・発展を図る取組**

現状と課題に関する主な御発言	方策や方向性に関する主な御発言	主な取組例
<p><b>① 公開保育や学校評価などを通じた園運営の改善・発展</b></p>		
<p>○ 幼稚園の教員は小中学校とは異なり、似たような環境に長くいるが、葛藤やカルチャーショックなどの成長のプロセスが必要。</p> <p>○ 各幼稚園等の「独自性」の幅をどのように考え、公開保育や学校評価等を取り入れた一定の質の担保・向上の仕組みをどのように作っていくのが課題。</p> <p>○ 学校評価は、次年度の園運営の改善・保育の質向上につながるよう、園長がリーダーシップを発揮し保護者・行政とのコミュニケーションツールとして結果を活用していくことが必要だが、実際には評価は実施しても結果の積極的な活用は行われておらず、形骸化してしまっているのではないか。</p> <p>○ 第三者評価の実施に当たっては、評価者の選定や経費に課題がある。</p>	<p>○ 公開保育の可視化・共有化には、公開保育は重要かつ有効であり、これに着目して今後の研修をより高度化していくことが必要。</p> <p>○ 公開保育では、実施園が良い所を見せようとするのではなく、ありのままの保育を見せて、参加者が保育を考える営みにするよう配慮することが重要。</p> <p>○ 公開保育への参加により刺激を受けることは、自園の保育を見つめ直す上で有効。交通網の発達していない地域では、いくつかに分けたブロックごとに実施し、ブロックを超えた参観も可能とするなどの工夫が考えられる。</p> <p>○ 公開保育の実施に当たり、研修を受けたコーディネーターが、園の課題抽出や保育実践の改善に向けた具体的な取組の整理を支援する仕組みは、職員の同僚性が高まり職員の関係性と園風土が改善するなど有効。このようなコーディネーターを関係者評価に活用することも有効。</p> <p>○ 私幼連のECEQの仕組みを広げていくためには、インセンティブ作りが必要。</p> <p>○ 自己評価や関係者評価の実施を、各園のカリキュラムマネジメントにつなげていく必要がある。</p> <p>○ 私立幼稚園の学校関係者評価の実施率を上げるとともに、その根幹となる自己評価の着実な実施が必要。また、評価結果を、未就園児の保護者や関心のある方等にも広く理解してもらえよう、公表方法や手続きを工夫していく必要がある。</p> <p>○ 各自治体においては、各園で外部評価を行うための経費の確保や評価者の選定等、必要な支援を行ってほしい。</p> <p>○ 単に評価を実施し結果をフィードバックするだけでなく、何をどのように改善すれば良いのかの研修と一体化させることが重要。</p> <p>○ 園としての研修への努力など、頑張っている園の取組を自己評価や情報公開の中で見える化できないか。</p> <p>○ 社会に開かれた教育課程の実現のために、公立幼稚園における学校運営協議会の設置等の取組をどのように広げていくか。</p> <p>○ 他園の保育実践から学びを得るためには、公開保育や園内研修等が設定されていない日に普段の保育を見に行くことも重要。</p>	<p>○ (高知県の取組) ・ 県内を13ブロックに分け、ブロック内の市町村の輪番制により、13実施園は年1回の公開保育と継続的な園内研修を実施。市町村、公私立、施設の別を超えて互いに保育を見合うことで、個人や園の実践の振り返りにつなげている。</p> <p>・ 幼稚園や保育所での自己評価は、実施方法に関する不安や、より効果を実感できるような方法・工夫を知りたい、という現場からのニーズを踏まえ、園評価の方法や考え方について具体例を入れた手引きを作成中。</p> <p>・ 園同士が普段の保育実践から学び合えるよう、他園への視察を積極的に促しており、県は園の学びたい内容に応じて視察先の園を紹介するなどのコーディネートを実施。こうした取組の実現に向けて、公私立問わず市町村の主管課に説明に行き、協力を得ている。</p> <p>○ (国公幼の取組)自己評価や関係者評価の活用方法に関する好事例の紹介を検討中。</p> <p>○ (私幼連の取組)学校関係者評価の実施率の数値目標を検討中。</p>
<p><b>② 幼小接続の推進</b></p>		
<p>○ 公立幼稚園は、幼小兼務園長や小学校長経験者の幼稚園長が多いうえ、幼小での教員の人事交流等の例もあるなど、幼小連携が進めやすくなっており、幼保小合同研修会等では実践発表や話し合いの進行においてリーダーシップを取っている。</p>	<p>○ 幼小連携・接続の中心的役割を担っている公立幼稚園の数が減少傾向にある中、幼小連携・接続の取組をどのように推進していくべきか。</p>	<p>○ (国公幼の取組)幼小連携・接続のコーディネーター役として活躍する教員に必要な力や研修内容の整理を検討中。また、専任園長と兼任園長の専門性を生かした幼小接続の実践例の周知を検討中。</p>

**(3) 地域の幼児教育の質向上のための地方公共団体の推進体制を構築・活用する取組**

現状と課題に関する主な御発言	方策や方向性に関する主な御発言	主な取組例
<p><b>① 行政体制の整備</b></p>		
<p>○ Cedepの調査によれば、幼児教育・保育の担当部局が一元化している自治体は、幼児教育・保育の質の向上にも積極的に取り組んでいる傾向がある。</p> <p>○ 担当部局を首長部局へ一元化した場合に、教育委員会との連携に課題が生じている例もあり、保幼小の接続の観点も踏まえ、どのような推進体制を構築していくのが課題。</p>	<p>○ 自治体における幼稚園担当指導主事の配置率を上げるとともに、各都道府県に必ず1つは幼児教育センターが設置されている状況にしていくべき。</p>	<p>○ (高知県の例) 全ての子供に質の高い教育・保育を行い、小学校への円滑な接続を図るため、平成15年に県教育委員会に幼保支援課を設置して、幼稚園、保育所の行政窓口を一本化。市町村においても、教育委員会に行政窓口を一本化するよう働きかけており、保育所しかない市町村を含め、7割の市町村が実施済み。教育委員会に行政窓口の一本化を行っている市町村は、園内研修の継続率が高い。</p>
<p><b>② 幼児教育アドバイザーの活用</b></p>		
<p>○ 園における実践を改善する上で外部の視点を入れることは重要であり、幼児教育アドバイザーの役割をどのように考えていくかが課題。</p> <p>○ 現役の職員を幼児教育アドバイザーとして育成していく方法は、市町村や各園が主体性を持って研修をしていく力を育てることにつながっている。</p> <p>○ 幼児教育担当の指導主事が小学校籍である場合、幼児教育アドバイザーによる園内研修支援に同行することで学びが得られ、更なる支援の充実につながっている。</p> <p>○ 先進的な取組を進める自治体とそうでない自治体との格差をどのように埋めていくのが課題。</p> <p>○ 幼児教育アドバイザーの活用は、公立幼稚園以外にも広がってきたが、幼児教育アドバイザーに対する警戒感も根強く、なかなか活用されていない。</p>	<p><b>a. 幼児教育アドバイザーの配置・育成</b></p> <p>○ 幼児教育アドバイザーの在り方や支援内容等は自治体によって多様であり、文部科学省としても調査すべき。</p> <p>○ 自治体によっては、幼児教育センターに常勤又は嘱託のアドバイザーを配置する例もあれば、幼児教育センターには指導主事を配置し、幼児教育アドバイザーは現役又は退職教員等を任命する例もある。幼児教育センターへの人員配置と、現場から確保した人材をその地域の研修支援に活用する仕組みを、財政上の持続可能性を考慮しつつ組織的に構築すべき。</p> <p>○ 特別な支援が必要な子供の対応に関するアドバイザーは現場にかなり入ってきており、専門機関との連携も含め、更に充実すべき。</p> <p><b>b. 幼児教育アドバイザーによる研修支援方法</b></p> <p>○ 幼児教育アドバイザーの活用を、公私立・施設の区別なく広げるためには、以下の方法が有効。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 園がやって良かったという実績を積み重ねられるよう、現場の良い所を尊重しつつ、改善すべき点を少しずつ自覚してもらえらるような、上から目線ではない支援をすること</li> <li>・ 園から依頼された学びたい課題だけではなく、園が意識的に高まっていけるよう、外部から見て気が付いた課題についても支援すること</li> <li>・ 基本的に誘導はせず、あくまで現場の教員が自ら課題や良さを自覚化できるような支援をすること</li> </ul> <p>○ 若手育成の視点として出来ていない部分を否定的に捉えてしまうと、その目線は若手が子供を見る目とリンクするのではないか。子供自身を肯定的に捉え、子供に寄り添った保育をしていくためには、教職員の育成にも温かい目線が重要。</p> <p>○ 園と指導主事・幼児教育アドバイザーとの関係性が出来ると、園から相談された具体的な課題に寄り添った支援が可能となることから、単発ではなく継続的な訪問支援が望ましい。</p>	<p>○ (高知県の取組) 幼児教育アドバイザーの人材確保については、指導力のある教員の退職情報を早めに把握し、市町村での活用を優先としつつも、積極的に依頼している。</p> <p>○ (高知県の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公開保育や園内研修が実施されていない園は、外部から悪い部分を指摘されるのではないかと強い警戒感を抱えている。指導主事や幼児教育アドバイザーが園の良い部分を探しながら、強みを生かして次につなげる支援をすることで、園内研修そのものに対する考え方が変わってきている。</li> <li>・ 臨時教員が多いため、県として臨時教員のみを対象とした園内研修を推奨している。幼児教育アドバイザーが支援する際は、正規職員と比べて研修時間の確保が難しい状況も踏まえ、限られた時間の中で保育実践の基本を伝えるとともに、園運営にとって欠くことの出来ない重要な存在であることを価値づけている。</li> </ul> <p>○ (徳島県の例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在は特に保育所からの訪問要請が増えているが、事業開始当初は幼稚園も含めて「指導」という言葉に嫌悪感があり、身構えていた。幼児教育アドバイザーの支援が上から目線だと若手は育たないため、悪い部分を指摘するのではなく、参考となるようなやり方を提示するような支援を行っている。</li> <li>・ 幼児教育アドバイザーが現場を支援する際は、各園の個性や職員構成の違いを考慮しながら、園長がリーダーシップを発揮出来るようにすることが一番の課題。また、若手を大切に育てることを狙いとしつつ、中堅や中堅リーダーが相互作用の中で育ち合いができるよう促している。【再掲】</li> </ul>

<p>○ 退職園長等が幼児教育アドバイザーになっている場合、経験者として具体的なアドバイスが出来るという強みがある一方、自分の経験論に偏ってしまう場合があり課題。</p>	<p><b>c. 幼児教育アドバイザーの質の向上</b></p> <p>○ 幼児教育アドバイザーは様々な立場を理解していることが必要。幼児教育アドバイザーの視野を広げることや、時代に応じて変化する部分をどのように研修に入れていくかが重要。</p> <p>○ 幼児教育アドバイザーの園内研修支援が、できるだけ自治体を実施する研修と同じ方向性になるよう定期的に連絡会を開催し、研修方法や内容について、自治体が重点的に取り組んでいる課題を共有することが有効。</p> <p>○ 幼児教育アドバイザーの質の確保として、どのような支援能力があるのか、またどの部分を守備範囲として上げられる可能性があるのかを把握し、それに応じた役割付けをしていくことが重要。</p>	<p>○ (徳島県の取組)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼稚園の新規採用教員の指導員が幼児教育アドバイザーにもなり、担当する新採職員の育成のほか、園内のマネジメント等に関する園長の困りごとへの相談にも乗るようになったところ、好評。</li> <li>・ 幼児教育アドバイザーの人数が多い中、支援内容の質を担保するため、県の教員育成指標にあるキャリアステージに応じた課題も踏まえつつ、現場支援の観点を一覧にした手引きやQ&amp;Aを作成している。また、幼児教育アドバイザーの現場支援が、代替案を提示しながら具体的かつポジティブに改善していけるような支援となるよう、研修を実施している。</li> </ul>
---	---	--

<p><b>③ 域内全体の質向上のための方針等</b></p>		
<p>○ 幼児教育担当指導主事を配置している市町村が少ない現状を踏まえると、質向上ガイドライン、幼小接続カリキュラム、自己課題発見シートといったものについて、市町村レベルでの作成は難しいのではないか。</p>	<p>○ 市町村が作成することとなっている公立幼稚園及び公立幼保連携型認定こども園の教員育成指標について、県が作成したモデルを市町村へ広げていくという方法は参考になる。</p>	<p>○ (高知県の取組) 保育者を支える仕組みとして、経験年数に応じて身に付けたい資質・指導力、その評価の観点となる行動目標等を明確化したガイドラインを作成。各園における日々の保育の振り返りの充実や、保育者間での話し合いによる同僚性の向上につなげている。</p>

**(4) 家庭、地域への幼児教育理解の普及を図る取組**

現状と課題に関する主な御発言	方策や方向性に関する主な御発言	主な取組例
<p>○ 保護者は子育てに強い不安を抱いていたり、将来への漠然とした不安から早期教育を求める心理が働いていたりする。また、幼児教育の知識はあるが、保護者自身の実体験が不足していることから、我が子への対応が難しい場合もある。</p>	<p>○ 保育者が、保護者と協働して子供の育ちに関わっていくうえで、子供の成長や発達、園での実践の意図や狙いを保護者に啓発することが重要であり、各園の取組と併せて地域や全体としての努力も必要。</p>	<p>○ (国公幼の取組) 研修会や教材の開発等を通じて、親子で一緒に体験する活動を推進するとともに、幼児教育理解に関する保護者向けの分かりやすい発信を検討中。</p> <p>○ (私幼連の取組) 園長等が参観日や入園説明会等の機会に周知できるような、幼児教育理解に関するコンセプトブックの作成を検討中。</p>

**(5) その他(中・長期的な検討課題)**

現状と課題に関する主な御発言	方策や方向性に関する主な御発言	主な取組例
<p><b>① 幼児教育現場における先端技術の活用</b></p>		
<p>○ 幼児教育現場における最先端の科学技術の活用については、園内環境のアセスメントや業務負担軽減だけではなく、保育者と子供の関わりの実践知を可視化し園内研修の素材としたり、非認知的な側面の子供の成長を測定し保護者へ共有したりするなど様々な活用方策が研究されている。</p>	<p>○ 幼児教育・保育の中心が人であることは変わらないが、人の手だけでは見えない部分や十分に対応できない部分について、先端技術を活用することで、子供たちを取り巻く環境がより安全・安心なものとなるようセーフティネットを多重化・多層化していくことが出来るのではないか。</p> <p>○ 保育実践におけるICTの活用については、専門家の研究知と実践者の経験値とをすり合わせる必要があると必要であり、幼児教育現場の協力が重要。</p> <p>○ 幼児教育段階では視覚障害や聴覚障害児等、特別な教育的支援を必要とする子供の受け入れが進んでいないため、タブレット端末等を利用したプログラム開発が必要。</p> <p>○ 公開保育における先端技術の活用方策としては、多視点からカメラでデータを収集・編集し、教材として作成したうえで、それを全国の教員が利用できるようなシステムを構築することが有効ではないか。</p> <p>○ 園での子供の活動や思い出を記録しダイジェストにして提供するなど、園と保護者の双方向的コミュニケーション支援ツールの開発も考えられる。</p>	<p>○ (Cedepの取組) IoTカメラとAIを活用した保育環境の評価や、ウェアラブル型アイトラッカーを活用した保育者の実践知・保育技術の可視化など、安全管理、施設の衛生環境整備、保育者の負担軽減、保育者の専門性向上、保育記録の質向上・共有、保育記録データの研修への活用等を目的とした先端技術の幼児教育・保育における活用可能性を検討中。</p>

※ 略称について

国公幼:全国国公立幼稚園・こども園長会

私幼連:全日本私立幼稚園連合会

保養研:保育教諭養成課程研究会

Cedep:東京大学大学院教育学研究科附属発達保育実践政策学センター

ECEQ:私幼連が実施する「公開保育を活用した幼児教育の質向上システム」。幼稚園等が公開保育を実施し、外部の視点を導入することによって、自園の教育実践の質向上に繋げていく学校評価実施支援システムのこと。