

令和２年度第２回人材育成のための意見交換会 議事要旨

1 開催日時

令和３年３月１日（月） 午後３時００分～午後４時３０分

2 開催場所

広島市役所 北庁舎（中区役所）６階 教育委員室

3 出席者等

(1) 学識経験者・教育関係者・関係団体代表者

深澤 悦子【座長】（広島都市学園大学子ども教育学部子ども教育学科
准教授）
伊藤 唯道 （広島市私立保育園協会 副理事長）
清川 里佳 （広島市私立幼稚園協会 副理事長）
是平 千栄 （広島市保育園長会 副会長）
野上 朋子 （広島市立幼稚園長会 副会長）

(2) 事務局（広島市こども未来局・広島市教育委員会事務局）

保育企画課 課長補佐
保育指導課 主幹
教育企画課 主幹、主任指導主事、指導主事、主事
教育センター 主任指導主事

4 議題（公開）

幼稚園教諭・保育士等の人材育成について

5 傍聴人の人数

０名

6 意見交換会資料名

「幼稚園教諭・保育士等に係る研修の考え方」

7 出席者の発言要旨

事務局の説明に対し、以下のような意見・質問があった。

※１ ○は学識経験者・教育関係者・関係団体代表者、●は事務局職員の発言を表す。

※２ 「幼稚園教諭・保育士等」は「保育者」と記載している。

● 資料の説明

○ 今年度はコロナ禍ということもあり、広島市保育連盟では、多くの研修をウェブの活用により実施した。こうした研修では、集合研修には参加しにくい園からの参加が可能になることや園で複数の職員が同時に受講した上で協議することが可能となるなどのメリットがある。今後、研修のあり方を検討するに当たっては、ウェブを活用した形態の研修についても検討していくとよい。

- ウェブを活用することについては、研修がより効果的・効率的なものとなるよう様々な工夫ができるのではないだろうか。
- ウェブを活用した研修は、研修会場と参加者をオンラインでつなぐ形態、参加者同士がオンラインで協議できる形態、オンデマンド型（動画配信型）などの様々な形態があり、それぞれのメリットとデメリットを考慮して実施する必要がある。
- ウェブを活用した研修の実施は、参加する園のインターネット環境が整備されていることが前提になるため、全ての園が参加できないかもしれないという課題がある。しかしながら、集合して行う研修に比べて、より多くの園が参加して学ぶことができるのだろうと思う。
- 公立保育園では、各園が広島市保育連盟によるウェブを活用した研修に参加した上で、園内で職員が語り合うことで学びを深めることができた。
- オンデマンド型の研修は、個人が視聴するだけで終わると効果があまり期待できないが、視聴後に、園内で職員が協議等を行うことにもつなげることができればよい。先ほど示された公立保育園の例のように、個人が受講した後の園内での活用方法が重要になる。
- 各園がウェブを活用した研修をより効果的なものするためには、職場内の風土づくりが重要である。
- 研修の考え方を整理しているところで、「積極的に課題の解決に取り組み」と表現されている。解決することはもちろんよいことだが、解決に向けて取り組む過程が重要であるということを伝えてほしい。
- 「解決に取り組む」と整理すると、正解・不正解という観点での受け止めとなる。保育はプロセスが重要視されるため、どのような表現になるとよいか検討したい。「課題を捉えて、同僚と共有できる」などの表現が必要なかもしれない。
- 園内の風土づくりに関係することとして、課題に対して保育者は同僚と、対話し、共有できることが必要である。
- 「課題の解決に向かい同僚と試行錯誤できる取り組み」といった表現になるのではないだろうか。
- 基盤となる資質・能力の区分として「幼児教育・保育を構想する力」と「幼児教育・保育を実践・展開する力」については、例えば「子どもの未来を構想する力」などのような表現とし、より捉えやすくできないだろうか。
- 基礎形成期の「幼児教育・保育を構想する力」は、「子ども理解に基づいて保育をすることができる力」であることと捉えられる表現があるとよい。子ども理解ができる力より保育を計画することができる力の方が、優先されているような印象を受けるので、工夫が必要ではないかと思う。
- 成長期から充実・深化期Ⅰまでに必要な「幼児教育・保育を構想する力」については、基礎形成期から必要な力である。

- それぞれの資質・能力については、メッセージ性を持たせるような表現はできないだろうか。
- 例えば協調性は「和」や「ともに歩む力」、倫理観は「人として」、責任感は「自覚」などという表現を加えてはどうか。
- 独自性が出てよいのかもしれない。和（協調性）など示すと分かりやすい。
- 充実・深化期Ⅱに求められる倫理観として、「園の方針を示すことができる」と整理しているが、このステージにある者が示すというより、マネジメントしながら職員とともに生み出すというニュアンスも必要ではないだろうか。
- 「園の方針を示すとともに共通理解することができる」と表現してもよい。
- 発展期以降に必要な力について、「助言・指導することができる」と整理されているが、共に考えることができる力も必要であるという視点も示してほしい。
- 充実・深化期Ⅱのステージにある者は、職員に対して指示だけでなく、職員を支えるという役割も重要であるため、表現を検討してほしい。
- 充実・深化期Ⅱのステージにある者に求められる協調性について、調整を図る対象として、保護者や地域住民だけでなく関係機関との調整も加えるとよい。
- 充実・深化期Ⅱのステージにある者に求められる協調性は、職員の協調性を育成する力と、保護者や地域、関係機関等との調整を図る力を分けて整理する方がよいのかもしれない。
- 発展期や充実・深化期Ⅰは、職員を助言や指導をするだけの立場ではなく、一緒に考える立場でもあることを表現できるとよい。昨今は、助言や指導だけでは人材の育成が難しい時代になっている。経験が豊富な職員や管理職が、若い職員を支えながら、人材を育成していくことが大事である。
- 園内の風土づくりが重要であるということが、充実・深化期Ⅱにある者に必要な協調性に関する力として表現できるとよい。
- 充実・深化期Ⅱに幼児教育・保育を構想する力には、構想して改善する力も必要であることから、PDCAサイクルをコーディネートする力も重要である。
- 幼児教育・保育を構想する力と展開する力に関して、基礎形成期の保育者に必要な力は、子どもの遊びを理解することや学ぶことなどにより、保育を楽しみながら保育内容を解釈する力が必要である。
- 保育者が保育を楽しむためには、固定観念にとらわれるのではなく、子どもを尊敬して認めつつ、遊びの広がり进行を想像する力や、予想外のことが起きた際にすぐに遊びを切り替えることができる柔軟な力などが必要である。
- 保育者はコーディネーターでありながら、一緒に楽しむ力が必要であるということだろう。

- 基礎形成期の保育者には、園内業務以上に、まずは、クラス運営が重視されるので、「担当するクラス等の運営を他の職員と共同して遂行することができる。」といった内容を示すとよい。
- 今後、研修について検討していく際には、ウェブを活用した形態の研修や、保育者が主体となる研修、平和や人権に関して全ての保育者に共通のこととして学ぶ研修などについても検討し、広島市の独自性のあるものにするとよい。

また、研修のメニューを整理するに当たっては、各団体が独自で行う必要のある研修と、合同で学べる研修があつてよいのではないかと考えられる。その際は、研修の目的やテーマが曖昧にならないようにすることや研修の増加にならないようにまとめるなど各団体での作業が必要になってくる。
- 研修の整理に当たっては、既存の研修で、全ての保育者に共通の内容のものを合同にしていこうことから考えていくとよい。その際は、単に合わせればよいというものではなく、研修のねらい等をよく整理する必要がある。その上で、特色や独自性のある保育実践を行う私立の園等にも、広島市の人材育成の方向性について共通理解を図りながらともに学べるようになるとうい。
- また、外部の研修を受けることも必要だが、内部の研修を充実させていくという視点を各園が持ち、園が自立して学びを深められるような研修にしていこうことが重要である。