

「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」

1 策定の趣旨

2 現状と課題

3 人材育成の方向性

(1) 目指す保育者の姿

(2) キャリアステージと必要となる資質・能力

ア キャリアステージの設定

イ 基盤となる資質・能力の一覧

4 研修の考え方

1 策定の主旨

本市には、公立・私立の幼稚園、保育園、認定こども園のほか、多くの小規模保育事業所や事業所内保育事業所など、様々な園等が存在し、それぞれが、幼稚園教育要領・保育所保育指針等や、建学の精神などに基づきながら、幼児教育・保育を行っています。

こうした中であって、どの園等にいる子どもも、いずれは小学校へ入学するという観点や、国において幼稚園教育要領と保育所保育指針等のより一層の整合が図られたことを受け、幼児教育と保育を一体的なものとして捉え、全ての子どもにとって将来につながるよりよい教育と保育を行っていくことが必要となっています。

そのためには、子ども一人一人の特性、発達、内面などを理解した上で、適切な環境を構成し、子どもが自ら環境に関わり自発的に活動する幼児教育・保育を展開できる幼稚園教諭・保育士等の役割が重要となってきます。

本市では平成28年度から、文部科学省の委託を受け、「幼児教育の推進体制構築事業」の中で、「研修に関する連絡協議会」を設置し、幼稚園教諭・保育士等に対する効果的な研修などの人材育成に関する検討を行ってきました。

また、平成31年度からは、文部科学省の「幼児教育推進体制の充実・活用強化事業」の中で、「人材育成のための意見交換会」を設置し、幼稚園教諭・保育士等に必要な資質・能力の明確化、それに基づいたキャリアステージに応じた人材育成の内容・方法などについて、引き続き検討を進めてきました。

こうしたこれまでの検討を踏まえ、乳幼児期は生涯にわたる人格形成の基礎が培われる重要な時期であるとの認識の下、全ての子どもにとって質の高い幼児教育・保育を提供できるよう、「幼稚園教諭・保育士等の人材育成の基本的な考え方」を策定し、幼稚園教諭・保育士等の人材育成に取り組んでいきます。

2 現状と課題

幼稚園教諭・保育士等に対する研修などの人材育成に関する取組は、公立・私立ごとに、または、幼稚園・保育園といった園種ごとに実施されることが多いことに加えて、幼稚園教諭・保育士等に求められる資質・能力やそれに向けたキャリアステージなどが明確になっていないという現状にあります。

また、近年は、子ども一人一人の発達や経験などに大きく差があり、特別な支援を要する子どもや外国にルーツを持つ子どもなどが増加傾向にある中で、これらに対応できる専門的な知識・経験を有する人材が十分に育成できていないなどの課題があります。

さらに、核家族化などにより、乳幼児と触れ合う経験が少ないまま親となる人がいることや、身近な人々から子育てに対する協力や助言を得られにくい状況に置かれている家庭が多いことなど、家庭や地域の教育力の低下が懸念されています。

このように、子どもや家庭に関わる状況が複雑化・多様化している中で、幼児教育・保育の中核を担う幼稚園教諭・保育士等が果たす役割はますます重要になっています。

しかしながら、各園等においては、職員ごとに異なる勤務形態となっていることや、余裕のある職員配置となっていないことなどから、職員が園外の研修に参加することが困難な状況や、園内においても、職員同士で研鑽する機会や教材研究の方法などが確立されていないといった状況の園も多くあります。

このため、幼稚園教諭・保育士等には、自ら主体的に学び続ける姿勢や、良好な人間関係を築き他者と協働する力、幼児教育・保育を構想・実践するための力などを身に付けるとともに、小学校以降の教育を見据えて、小学校や他の園等との連携にも取り組んでいくことが求められています。

3 人材育成の方向性

これまで挙げてきた現状や課題を踏まえると、幼稚園教諭・保育士等は、公立・私立、幼稚園・保育園等といった所属する園等に関わらず、自らの専門性を発揮しながら、幼稚園教育要領・保育所保育指針等に基づいて、子ども一人一人の特性に応じて柔軟に育ちや学びを支えて行くことが求められています。また、保護者や地域住民等からの相談に応じ、必要な情報提供や助言を行うなど、家庭や地域における子育て支援に取り組むとともに、小学校以降の学びにつなげていくことのできる幼児教育・保育の展開が必要となってきます。

そうした人材を育成するための仕組みを構築するに当たって、まずは、幼稚園教諭・保育士等が目指す保育者[※]の姿を明確にするとともに、各人が、将来どのような幼稚園教諭・保育士等を目指すのかをイメージするためキャリアステージを設定し、「基礎形成期」、「成長期」、「発展期」などの各成長段階において必要となる資質・能力を示します。

(1) 目指す保育者の姿

全ての子どもが幼児期の終わりまでに育ってほしい3つの資質・能力とされる「知識及び技能の基礎」、「思考力、判断力、表現力等の基礎」、「学びに向かう力、人間性等」を育むことができるよう、次の3つの観点により幼児教育・保育が行える保育者を目指します。

ア 子どもの特性や発達に即した幼児教育・保育

心身の調和のとれた発達の基礎を培うために、子どもの特性や発達過程を理解し、発達に必要な体験等や発達の課題に応じた指導等を行うことなどにより、子どもの特性や発達に即した幼児教育・保育が必要であると考えます。

イ 子どもとの信頼関係を基盤とする幼児教育・保育

子どもが安心感を持ち、様々な活動に取り組む体験を十分に積み重ねるために、応答的な触れ合いや言葉掛けを適切に行い、子どもの気持ちを受容し共感することなどにより、子どもとの信頼関係を基盤とする幼児教育・保育が必要であると考えます。

ウ 子どもの主体的な活動を引き出す適切な環境構成を行う幼児教育・保育

子どもの主体的な活動を確保するために、環境との関わりが重要であることを踏まえ、計画的に時間、空間、素材、自然、地域、人が相互に関連し合う環境を構成することなどにより、適切な環境構成を行う幼児教育・保育が必要であると考えます。

※ 保育者：幼児教育・保育を提供する者

(2) キャリアステージと必要となる資質・能力

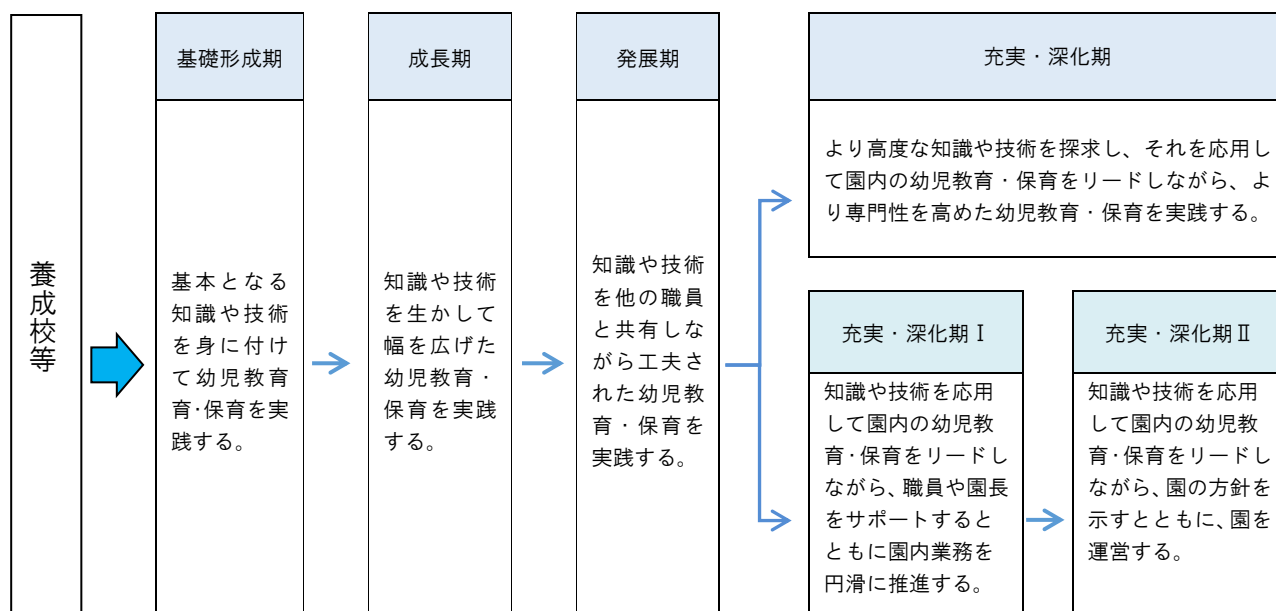
ア キャリアステージの設定

下の図で示す6つのキャリアステージは、幼稚園教諭・保育士等が、働き始めた直後から様々な経験や実践を積み重ねながら保育者として成長し、深みを増していく中で、各ステージにおいて基盤となる資質・能力を向上させていくことを示しており、自分の将来の姿をイメージするためのものです。

発展期を過ぎてからは、より専門的な幼児教育・保育の実践力を身に付けるステージへ進むコースと実践のみならず園運営を行う力も身に付けるステージへ進むコースとを設定しています。

また、全ての幼稚園教諭・保育士等がこうしたステージを順に段階を経て進むわけではないことから、自分の職責に合った力を身に付けるためにはどのステージで学ばばよいのかなどを確認するために設定したものです。

【図】



イ 基盤となる資質・能力の一覧

幼稚園教諭・保育士等にとって基盤となる6つの資質・能力を設定し、各キャリアステージや園等における役割に応じて、必要となる力を示すことにより資質・能力の向上を図ります。【下図のとおり。】

【図】

区分	基礎形成期	成長期	発展期	充実・深化期	
				充実・深化期Ⅰ	充実・深化期Ⅱ
クラス担任・学級担任など		学年主任、チーフ、主任、副園長など		園長など	
倫理観	組織の一員として園の方針等を理解するとともに、常に法令を遵守しながら行動ができる。				
			園の方針等や法令の遵守について、適切に助言・指導することができる。		組織の代表者として、常に法令を遵守しながら園の方針を示すことができる。
責任感	組織の一員として専門性を高めるために絶えず研鑽し役割を果たすことができる。				
			役割を果たすことについて、適切に助言・指導することができる。		組織の代表者として、園運営における役割を果たすことができる。
協調性	組織の一員として他の職員、保護者、地域住民等と良好な関係を築くことができる。				
			職員や保護者、地域住民等との良好な関係づくりについて、適切に助言・指導することができる。		組織の代表者として、保護者や地域住民等との調整などを図ることができる。
幼児教育・保育を構想する力	計画の意義を理解した上で立案することができる。	子ども理解に基づき環境構成や援助の手立てなどを踏まえた上で計画を立案することができる。		計画を適切に評価し、改善につなげることができる。	
			計画を立案することについて、適切に助言・指導することができる。		
幼児教育・保育を実践・展開する力	子どもの興味・関心のある遊びを理解した上で実践・展開することができる。	子どもの主体性を大切にし、子どもの発達に即して実践・展開ができる。		実践・展開について適切に評価し、改善につなげることができる。	
			実践・展開について、適切に助言・指導することができる。		
組織を運営する力	担当するクラス等の運営や園内業務などを遂行することができる。	園全体の動きを視野に入れて、担当するクラス等の運営や園内業務などを遂行することができる。		組織の運営を適切に評価し、改善につなげることができる。	
			クラス等の運営や園内業務を遂行することについて、適切に助言・指導することができる。		

4 研修の考え方

人材の育成を進めていくに当たっては、目指す保育者の姿を明確にするとともに、それに必要となる資質・能力を養成していくための研修が重要となります。

そのため、全ての幼稚園教諭・保育士等が、設定されたキャリアステージに応じて、幼児教育・保育に必要な知識や技術を身に付けるのみならず、積極的に課題の解決に取り組み、一人一人の子どもにとって最善の幼児教育・保育を提供するため、絶えず保育者としての意識の向上が図れるような研修を実施していく必要があります。

また、これまでは、幼稚園、保育園といった園の種類や、所属する団体ごとに実施されていた研修についても、目指す保育者としての幼児教育・保育が実践できるよう体系を整理し、より効果的な研修ができるよう見直しを進めます。

(1) 研修に関する現状と課題

資質・能力を高めていくための研修には、現場を離れて行う研修（外部研修〔Off-JT〕）、各園において実践の中で行う研修（職場内研修〔OJT〕）があります。また、研修を生かして、自らが学ぶものとして、自己研鑽があります。

① 外部研修

- ・ 主として、国・地方自治体、関係団体等が実施
- ・ 経験年数や役職に応じて、または、専門的な分野に関して、必要となる知識や理論などを学ぶ。

〔課題〕

- ・ 複数の実施主体により、類似した内容の研修が行われている。
- ・ 園等が加盟する団体や、職員の職種により、参加できる研修が限定されている。また、団体に加盟していない小規模の園等は、研修機会が少ない。
- ・ 小規模な園等においては、職員体制に余裕がないことなどから、職員が現場を離れて外部で行われる研修に参加することが困難である。
- ・ 子どもの在園時間が長い保育園等では、勤務時間内に職員全員が一斉に研修に参加することが困難である。
- ・ 園等ごとに規模や体制等が異なることから、全ての園等が研修に関する企画・立案を行える状況にない。

② 職場内研修

- ・ 主として、各園等が実施
- ・ 実践していく中で、必要となる技術やノウハウなどを学ぶ。

〔課題〕

- ・ 園等ごとに実施方法や実施内容にばらつきがある。
- ・ 職員の少ない園や経験年数の浅い職員が多い園では、職場内研修の指導者となる職員の確保が困難である。
- ・ 職場内研修の指導者となる職員の養成が必要となる。

(2) 見直し方針

全ての子どもにとって質の高い幼児教育・保育を提供するという観点から、これらの課題に対応していくため、幼稚園教諭・保育士等を対象とした研修の実施方法等の見直しを進めます。

そのためには、まず、所属する園等に影響されることなく、全ての幼稚園教諭・保育士等が必要な資質・能力を身に付けられるよう外部研修と職場内研修を適切に組み合わせて実施していく必要があります。

また、幼稚園教諭・保育士等が、意欲的に学べるよう、職場内の風土づくりを進め、自らの経験や職責に応じて選べる研修としていくことが重要です。

さらには、研修の目的や養成すべき資質・能力などを明確にすることで、幼稚園教諭・保育士等が主体的に学び続けられるような研修とし、研修に対する幼稚園教諭・保育士等の意識を高めしていく必要があります。

(3) 研修体系の構築

上記の方針を踏まえ、全ての幼稚園教諭・保育士等が、目指す保育者としての幼児教育・保育を実践できるよう、それぞれのキャリアステージに応じて必要となる研修を継続的に受けられる体系としていくことを目指します。

そのため、本市や関係団体等で実施している研修体系を整理し、各園等の実情も考慮しながらこれまでは研修対象としていなかった幼稚園教諭・保育士等の受入れや類似した研修の合同での実施などを進めたうえで、新たな体系を構築することについても検討を進めます。

また、幼稚園教諭・保育士等が研修と実践を往還させながら学べるような研修スタイルや外部の視点を生かして実践を向上させていく公開保育の充実につなげていくことを目指します。

さらには、乳幼児教育保育アドバイザーを活用した職場内研修の充実を図ります。