

(案)

令和3年度第1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9月3日(月) 午後1時30分～午後3時00分

2 開催方法

オンラインによる開催

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)

松川 美香 (広島市保育園長会 代表)

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)

保育指導課 主幹

教育企画課 主査、指導主事、指導主事、主事

指導第一課 主任指導主事

教育センター 主任指導主事

4 議題(公開)

(1) 令和3年度人材育成のための意見交換会について

(2) 各キャリアステージにおける幼稚園教諭・保育士等に必要となる力の具体例

5 傍聴人の人数

0名

6 意見交換会資料名

資料1 令和3年度人材育成のための意見交換会について

資料2 キャリアステージにおける幼稚園教諭・保育士等に必要となる力の具体例

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。

(1) 資料1について 特に意見等なし。

(2) 資料2について

○ 1つ目は、基礎形成期の協調性の欄の「地域」という表現について、基礎形成期には保護者や療育センターなどの関係機関と直接連携を取る機会はあるが、地域と連携する機会が少ないと思われる。

2つ目は、基礎形成期の幼児教育・保育を構想する力の欄の「特別な配慮を

要する子どもに必要な支援を考える」という表現について、この時期の幼稚園教諭・保育士等には必要な支援を考えることは高度なので、「先輩職員等に相談し助言を受ける」などの表現がよい。

3つ目は、基礎形成期の組織を運営する力の欄の「重要性を理解する」という表現について、この時期の幼稚園教諭・保育士等には高度であるため「重要性を知る」という表現にしてはどうだろうか。

4つ目は、発展期の幼児教育・保育を構想する力の欄の「影響し合い」という表現については、「関わり合い」という表現のほうが現場に馴染むのではないだろうか。

5つ目は、発展期の組織を運営する力の欄の「課題等」という表現について、課題等の前に「問題や」という言葉を加え、「問題や課題」という表現にするとより分かりやすいのではないだろうか。

- 1つ目は、近年、先輩や管理職から言われてからではないと動けない若い幼稚園教諭・保育士等が増え、自ら考え動く力の弱さを感じるため、自ら考え動く力を早い段階から身に付けられるようにしたい。

2つ目は、幼児教育・保育を実践・展開する力の中に、「捉える」という表現がいくつかあるが、幼稚園教諭・保育士等に分かりやすく活用しやすいものとするならば、捉えた後にどうするのかというところまで具体的に示すとよい。

3つ目は、保育を振り返る自己評価についてより詳しく記載し、その中には自己評価したことを園内外に広げる観点を入れ、発展期・充実・深化期Ⅰでは園内で共有し、充実・深化期Ⅱでは他の園と保育実践を共有していくこと示すことができるとより保育が高まることにつながる。

4つ目は、充実・深化期Ⅱに必要な力として、園長が学び続けることが重要であるため、例えば「最新の知見を深めるため積極的に研修に参加する」など、具体的な記載をするとよい。

5つ目は、組織を運営する力の充実・深化期Ⅱの欄に、トップダウンではなく協働的なリーダーの育成を図ることなどを記載し、職員の全員参画を図る力を示すことができるとよい。
- 1つ目は、力のつながりが各ステージに貫かれていることがより分かるようなレイアウトになるとよい。

2つ目は、成長期の幼児教育・保育を構想する力の欄の特別な支援を要する子どもへの支援について記載している部分に、専門的な知識を得るということが分かる表現があってもよい。

3つ目は、発展期の幼児教育・保育を構想する力の欄の「新人・若手の職員を支える」と記載している部分を「相談相手になるなどして、新人・若手を支える。」と少し具体が入るとよいのではないか。

4つ目は、基礎形成期の幼児教育・保育を実践・展開の欄の特別な配慮を要する子どもについて記載してある部分に、「手立てを講じ支援する」と表現しているが、この時期の幼稚園教諭・保育士等がイメージしやすい具体例があるとよい。

5つ目は、発展期の組織を運営する力の欄に、園長を補佐する意識を高めて積極的に園経営に参画するというような内容が入れられるとよい。

6つ目は、充実・深化期Ⅱの組織を運営する力の欄に自己評価と外部評価という言葉が入るとより具体的でわかりやすくなる。
- 1つ目は、子どもに対する深い愛情をベースとして倫理観、責任感、使命感などの資質が求められていくのではないかと思う。言葉では人権ということを理解しているが、心の底から注ぐ愛情というものが必要であると思っている。

(案)

資質の大前提として、子どもに対する深い愛情という言葉をあえて入れるとよいのではないか。

2つ目は、新たな課題に向かい対応する力、冷静に現状を把握しながらアイデアを出して工夫する力、実行していく力が必要だと思う。どこかに、「新たな課題に向かい対応する力」という言葉を具体例に入れるとよい。

3つ目は、発展期と充実・深化期Ⅰの記載方法について、リーダーと副園長に求める力は異なると思うため、分けた方がよいのではないか。

- 表現が気になるため、再検討していただきたい部分について述べたい。
成長期の幼児教育・保育を実践・展開する力の欄の「集団をまとめる」、充実・深化期Ⅱの組織を運営する力の欄の「職員を主導する」という表現について、ニュアンスは分かるが、管理的なイメージで捉えられないような言葉がよい。
また、発展期以降に「模範になる」という表現が使われているが、これについてもより現場において馴染む言葉はないだろうか。
倫理観の欄の人権に関することとして、子どもと職員を1人の人として人格を認めて見るというような表現があるとよい。
- 「主導」「模範」の代わりになる言葉が今すぐ思いつかないため皆で改めて吟味したい。
私の園では、職員のことを「教職員」と呼んでいるが、この資料では「職員」という表現になっている。どのような表現がよいのだろうか。
- 「職員」という表現については、多様な保育施設や職員の立場などがあるため、まとめて「職員」という表現をしている。より、馴染む表現があればご意見をいただきたい。
- 園内のあらゆる立場の職員は、全て子どもと関わることがあるため「保育者」とまとめるという考え方もあるのではないだろうか。
- 幼児教育・保育を実践展開する力の項目の順序は、全て大切な力であるが、大切にしていきたいことを上から順に示していくことが望ましい。
- 「職員」という表現については、園の職員は子どもと関わることが多いため、「保育者」と記載することはよいと思う。
幼児教育・保育を構想する力の欄にも、幼児教育・保育を実践・展開する力の欄にも、基礎形成期から充実・深化期に至るまで保育内容に関わることは必要であるため、保育内容についての例がわかるとよい。
関わり合うことや相談することについては、共同から協同へ、そして協働になるというよう、変化を示すことも現場の幼稚園教諭・保育士等にとって分かりやすくなる工夫ではないだろうか。
- 区分の資質の3つの部分にあたる倫理観・責任感・協調性の欄に分かりやすいキャッチフレーズのようなものを示すことができるとよいのではないだろうか。
- 保育の質の向上には対話は重要なものである。園内での対話、園外との対話を充実させていくことのできるものができるとうよい。

(案)

- 責任感の欄には、「安全」や「子どもの命や健康を守る」、「育ちを保障する」などの言葉が入るのもよいのではないだろうか。
- 安全については入れた方がよいと思う。この点については、園内ではキャリアステージに関係なく互いに伝え合うことができることが必要だと思う。
- 発展期から充実・深化期Ⅱに至るまでは、全体的にそうなのだが、若手や新人の職員に対しては支援しながら「共に学び合う」という表現が入るとよいのではないか。
- 発展期以降の協調性の欄の中の「働きやすい職場風土」の部分には、安心できることが働きやすいことにつながるため、もう少し具体的に「安心」という表現を入れて表現していただきたい。
- 「要領・指針等」の理解については、幼稚園教諭・保育士等にとって大前提であることとしてどこか示しておくこと、分かりやすくなるのではないだろうか。
- 「要領・指針を中心として」という言葉を区分の欄に入れて示すこともできるのではないだろうか。そうすることで、構想する力と実践・展開する力の違いが分かりやすくなることも考えられる。
特別支援に関わることで、幼稚園教諭・保育士等が子どもを「支援」という表現は、「援助」などに変える方がよいように思う。
構想する力と実践・展開する力の欄の基礎形成期と成長期の欄については、横が揃えて見えるレイアウトにするとよいのではないだろうか。
- この具体例は、幼稚園教諭・保育士等が各団体でどのように生かしていくことが可能だろうか。
- この考え方や具体例をベースに研修を組めるよう進めていきたい。そのためには開催回数や参加人数など、詳細を詰めていかなければならない。
研修の位置付け方については、各団体が担当を振り分けて開催する方法や、各団体が既存の研修を実施することとは別に担当を担い、可能な研修に取り組むという進め方も考えることができる。
- 公開保育を実施する際に、具体例の視点を生かすことができる。
- 各団体が現在力を入れて取り組んでいる研修があると思われるので、互いにそこをまず共有することで、見えてくることもあるのではないか。そうすると各団体も実行しやすいものになる。
この具体例を活用して幼稚園教諭・保育士等が自分の状況を捉え、研修を選択することができると思う。
- この具体例が研修を受ける幼稚園教諭・保育士等の指標の役割になるとよい。