

# 三条市保育者人材育成計画（案）

## 1 育成計画策定の背景

幼児期は、生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要な時期であるという認識のもと、本市は、その教育・保育の質の向上を目指し取組を進めています。

近年、子どもや家庭を取り巻く状況が多様化・複雑化していることや、幼児期における非認知能力を含む資質・能力の育成が、その後の学力や生活に大きな差を生じさせることが研究成果から明らかになってきたことなど、園やその担い手である保育者の役割は重要性を増し、また、昨今、保育者の資質向上は社会的にも強く求められています。

これらの諸課題に対応するためには、園が組織として保育の質の向上に取り組み園全体の問題解決能力を高めていくとともに、保育者一人一人が、主体的・協働的にその資質・専門性を向上させていくことが必要です。

こうした中で、本市においては、これまで明確かつ計画的な保育者の育成体制がなく、また、近年、保育経験の豊富な保育者が退職等により減少している現状があります。

この「三条市保育者人材育成計画」では、保育者一人一人が組織で求められている役割や専門性を理解し、保育者キャリア全体を俯瞰しながら必要な力を身につけていくことができるよう、保育者育成の基本的な考え方や職位、経験などによって求められる資質・能力、それを向上させていくための研修の仕組みなどについて示しました。

保育者が専門職としての誇りと責任を持ち、絶えず変化する社会と園に求められる役割を的確に捉えながら、全ての子どもにとって質の高い教育・保育を行うために、各園においては、本計画を参考に組織的・継続的な人材育成を推進します。

※園・・・全ての幼児教育施設（保育所(園)、認定こども園、幼稚園）

※保育者・・・園で教育・保育を行う全ての者

## 2 育成の方向性(保育者として目指す姿)

保育者は、子どもたちが現在を最も良く生き、望ましい未来をつくり出す“生きる力の基礎”を育むために、子ども一人一人の情緒の安定を支え、公立・私立、幼稚園・保育所等といった所属する園に関わらず、幼稚園教育要領、保育所保育指針等に基づき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、家庭や地域における子育て支援、小学校以降の学びにつなげていくことのできる教育・保育の展開が必要となってきます。

そこでは、職員一人一人の力を最大限に発揮し、園全体としての目標を共有しながら、協働する一つのチームとなって保育に当たることが大切であり、個々の保育者の資質・能力向上とあわせて、組織の一員であることを常に意識しつつ、組織力の向上を図ることが重要です。

このような考え方のもと、保育者を育成するための仕組みを構築するに当たり、保育者として目指す姿や、職位、経験年数などの成長段階（キャリアステージ）に応じて求められる資質・能力を示します。

### (1) 保育者として目指す姿

子どもたちの“生きる力の基礎”を育む保育者

全ての子どもが“生きる力の基礎”である、幼児期に育みたい3つの資質・能力（「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、次の観点により教育・保育を行うことができる保育者を目指します。

- ア 子どもの気持ちを受け止め、理解して関わる。
- イ 子どもが自ら考え意欲を持って関われるような環境をつくり、遊びや生活を支える。
- ウ 保護者と信頼関係を築き、共に子どもの育ちを支える。
- エ 組織の中の保育者として使命を自覚し、共に支え合い成長する。
- オ 保育者としての情熱や向上心をもち、学び続ける。

(2) 成長段階（キャリアステージ）と求められる資質・能力

ア キャリアステージの設定

保育者として、様々な経験や実践を積み重ねながら成長し、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います。

【採用段階】		<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育者としての自覚と基礎的知識の習得</li> </ul> <p>保育者としての自覚や教育・保育に対する志を高め、求められる資質・能力の基礎を身に付けます。</p>
【基礎形成期】	<p>概ね1～5年 (主事、任用職員、 保育教諭等 )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務の遂行に必要な保育の実践力の基礎の確立</li> </ul> <p>教育・保育について基礎的な力を身に付け、実践力を磨く時期です。質の高い教育・保育に触れ、先輩や同僚から学びながら、常に新たな視点を身に付けていきます。</p>
【能力伸長期】	<p>概ね6～10年 ( " )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専門的知識・技能に基づく保育の実践力の向上</li> </ul> <p>保育実践力をさらに身に付け、これまでの自分の実践を見返しながら、専門性を高めていく時期です。同僚性を高めたり、推進力を発揮したりしていきます。</p>
【能力充実期】	<p>概ね11年以降 (主任、主幹教諭等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園運営の参画に向けた保育の実践力の充実</li> </ul> <p>園の中核となる保育者としての自覚をもち、組織マネジメントやリスクマネジメントなどの力を身に付け、それらを発揮していく時期です。知識や技術を応用して園内の教育・保育をリードしながら職員や園長をサポートするとともに、園内業務を円滑に推進します。</p>
【管理職】	<p>(所長、園長等 )</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者としての高い見識と広い視野による組織的な園経営の実現</li> </ul> <p>保育者としての専門性や人間性をさらに向上させ、豊富な経験を生かし、多面的・多角的な視野をもって組織的な経営を推進します。園経営や保育者への助言や支援、園の教育・保育課題の解決を行い、園や地域全体の保育力を向上させるリーダーとしての役割を担います。</p>

## イ 求められる資質・能力の一覧

社会や教育を取り巻く状況などの視点を重視し、全ての保育者にとって求められる資質・能力（観点と項目）を設定しました。

管理職は、その資質・能力に加え、園の経営や安全管理、地域との連携といった多岐にわたるマネジメント力が求められるため、保育者としての観点に加えて管理職としての観点を設定しています。

これらの資質・能力を身に付け、その向上を目指すとともに、積極的に各自の経験や特性等に応じて、得意分野づくりや個性の伸長を図ることが重要です。

観 点	項 目	
<u>保育者としての素養</u> 幼稚園・保育所等における質の高い教育・保育を実現するために必要な素養を示した観点	・愛情	
	・コミュニケーション力	
	・使命感	
	・柔軟性	
	・忍耐力	
	・包容力	
	・組織力	
<u>保育実践を支える力</u> 「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」を育む上で、幼児期における発達の特徴を理解し、子ども一人一人に応じた教育・保育を行うための観点	子ども理解と集団づくりの力	・子ども理解
		・特別な配慮の必要な子どもの理解と支援
		・個と集団への援助
	指導力と評価力	・保育の構想
		・保育の展開
		・評価と改善
<u>園マネジメント力</u> 園という組織の一員として求められることや園運営で大切なこと、また、外部との連携等、マネジメントに関する観点	健康・安全への対応	・感染症対策・健康管理
		・危機管理・安全対策
	子育ての支援	・保護者への支援
		・地域における子育ての支援
	組織として連携・協働	・業務分担
		・職員間の協働・同僚性
		・関係機関との連携
		・幼保小接続・連携
<u>保育の管理と園運営の管理（管理職）</u> 組織のリーダーとして、園を取り巻く状況を広く把握し、適切なマネジメントを行っていく観点		

※キャリアステージ別で各内容は異なります。（※別紙：スキルマップ）

### 3 育成の取組

保育者の育成において、保育者として目指す姿を明確にするとともに、それに必要となる知識及び技術の修得、維持及び向上を図ることが重要です。

そのため、全ての保育者が設定されたキャリアステージに応じて、教育・保育に必要な知識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、子ども一人一人にとって最善の教育・保育を提供するため、絶えず、保育者としての意識の向上を図れるような研修を実施していく必要があります。

本市の育成においては、保育者として目指す姿の実現に向け、本計画をもとに、より効果的な研修ができるよう体系の整理を行います。

#### (1) 園内研修 (OJT)

主に各園等が実施し、実践して行く中で必要となる技術やノウハウなどを同僚と共に学び合います。

(取組例)

「保育の振り返り」

・記録 (エピソード、写真、ドキュメンテーション、動画など) を活用し、日々の保育の振り返りを行います。自身の省察と合わせ、子どもの姿、保育者の言葉かけや環境構成などの関わり等について同僚と語り合うことにより、それぞれの気付きから多面的に捉え、次の保育に生かせるように、週1回、保育後、30分程度、参加することが可能な職員で行います。

→若手や新人の保育者等も思いを話しやすいよう、小グループで話す、付箋を活用するワークを行うなど、主体的に参加出来る方法を工夫します。

#### (2) 園外研修 (OFF-JT)

国・地方自治体、関係団体等が実施する外部の研修を活用し、経験年数や役職等に応じて、または、専門的な分野に関して、必要となる知識や理論、他園の取組等を学びます。

※市主催の研修

市では、年次計画を立て、キャリアステージに応じた研修会を実施していきます。

#### (3) 自己学習

各自得意分野の伸長や課題解決等に向け、知識や視野等を広げることを目指し、あらゆる機会を通し自ら主体的に学びます。

(取組例)

外部研修や任意の勉強会への参加、専門書籍等により、身に付けたい知識等の修得を図ります。