

令和3年度第2回 東部地区幼稚園教諭・保育教諭・保育士等の 合同研修会



【説明】約10分

「鳥取県保育者キャリアガイドライン
～遊びきる子どもの育成を目指して～」

について

【講義・演習】約100分(動画60分 演習40分)

「園内研修で育む保育者の資質能力」

【講師】

岐阜聖徳学園大学教育学部

教授 西川 正晃 氏

鳥取県保育者キャリアガイドライン ～遊びきる子どもの育成を目指して～

【令和3年4月策定】



3種類のキャリアガイドラインを、幼児教育・保育施設におけるすべての職員に配付しています。

- 正規職員用
- 管理職用
- 専門職員・臨時職員(パート職員も含む)用

指標とするガイドライン・ステージは、経験年数に限らず、保育経験年数や園における職務内容等に応じて決定してください。

鳥取県保育者キャリアガイドライン
～「遊びきる子ども」の育成をめざして～

鳥取県は、遊びを通して、子どもが自らの可能性を伸ばし、望ましい未来をつくり出す力の基礎を培うものです。保育者という仕事は、子どもたちの笑顔や感動をまなびに出会い、その成長を促すやりがいや魅力を感ずることができ、社会的にもかけがえないものです。

本キャリアガイドラインは、鳥取県の保育者一人一人が、日々の保育実践を主体的・協働的に楽しみながら、自らのキャリアアップを目指す、その実現に向けた資質・専門性の向上、キャリアアップに取り組みたいことを願って作成しました。

活用について

3種類のキャリアガイドラインを、幼児教育・保育施設におけるすべての職員に配付しています。

指標とするガイドライン・ステージは、採用年数に限らず、保育経験年数や園における職務内容等に応じて決定してください。

- 正規職員用
- 管理職用
- 専門職員・臨時職員(パート職員も含む)用

活用例

「保育者」は、
○めざす保育者像、将来ビジョンを広く園に
○自己評価の目標設定、働き方の指標として
○園内・園外研修等の研修目的、内容を明確にする際に

「市町村・設置者」は、
○採用、人材育成の指標、方向性を示すものとして
○キャリアステージに応じた研修項目、研修目的を定める際に
○研修計画立案の際に

「各園」は、
○自己評価作成の指標として
○評価項目、研修目標、成果指標(等)の選定等の資料として
○園内研修計画立案の際に
○園において重点的に取り組む目標等を検討する際に
○職種・キャリアに応じた人材育成の指標として

各園で記入 内容については、必ずしも全項目を記入する必要はありません。記入した項目にのみ番号を記入して記入ください。

氏名

鳥取県・鳥取県教育委員会(鳥取県幼児教育センター)
令和3年4月策定



どんな時に活用できるのかな？



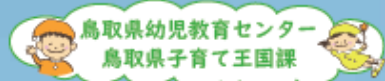
各保育者は

- めざす保育者像・将来ビジョンを描く際に
- 自己評価の目標設定・振り返りの指標として
- 園内・園外研修等の研修目的・内容を確認する際に

副園長として、
今日のテーマは園内研修。
私は園内でどのような働きをもとめられているのかな？
どんなことを意識して学べばよいのかな？



鳥取県保育者キャリアガイドライン ～「遊びきる子ども」の育成をめざして～



管理職

観点・キーワード	職	教頭・副園長・副所長 園長補佐・所長補佐	園長・所長 施設長	
素養	鳥取県の求める管理職像	理解力、教育的愛情	幼児に対して深い理解と教育的愛情をもって接するとともに、幼児教育に対する使命感や責任感をもって意欲的に行動する実践力を有している。	幼児教育等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有するとともに、園運営に関して、職員に対して的確な指導を行うなど、人材を育成する力や組織を動かす力を有している。
		専門的知識・技能、指導力	課題を多角的に捉え、その解決に向けた柔軟な発想力と対応能力を有している。	倫理観を有し、法令や職場の規律を遵守するとともに、組織の統括者としての自覚と協調性を有している。
		創造力、対応能力	社会人として広い視野と深い洞察力を有するとともに、豊かな教養、優れた人権意識を有している。	
		自覚、協調性、倫理観		
		教養、人権意識		

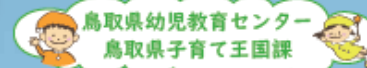
観点・キーワード	職	教頭・副園長・副所長 園長補佐・所長補佐	園長・所長 施設長	
職員管理	人材育成・組織の活性化	職員との信頼関係の構築	自らが自身の人間性を高めることに努めている。また、園や悩み事を相談しやすい雰囲気をつくり、日常的に声をかけ連絡・調整の中核となり、職員との適切な信頼関係を構築している。	職員それぞれ管理職に努める
		職員の健康管理とメンタルヘルスケア	職員の日常の勤務状況等を把握し、園長と連携して適切に並びに業務改善を行ったり、適宜相談に応じたりするなど、職員の健康管理（メンタルケア）を把握するよう努めている。また、職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。	並びに業務改善（メンタルケア）に努めている。また、職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。
		職員の資質向上 (適正な評価と人材育成)	職員が主体的に設定した目標の達成に向けて、法令を遵守しながら意欲的に取り組むことができるよう、園長と共に指導助言を行っている。また、研修等とおして、職員の人材育成及び資質・能力の向上を図っている。	職員が主体的に設定した目標の達成に向けて、法令を遵守しながら意欲的に取り組むことができるように指導助言を行っている。また、職務遂行状況（能力や実績）を職員の育成段階に応じて公正かつ適正に評価することをとおして、職員の人材育成及び資質・能力の向上を図っている。
		職員の連携・協働体制の構築	幼児や保護者への対応、地域等との連携などの様々な課題に対して、職員が課題やトラブルを一人で抱え込むことがないよう、同僚性を高め、職員の連携・協働の中心的役割を果たしている。	幼児や保護者への対応、地域等との連携などの様々な課題に対して、職員が課題やトラブルを一人で抱え込むことがないよう、同僚性を高め、職員の連携・協働体制を構築している。

・研修等をとおして、職員の人材育成及び資質能力の向上を図っている。

今年で17年目、充実期。今日のテーマは園内研修。
私は園内でどのような働きをもとめられているのかな？
どんなことを意識して学ばばよいのかな？



鳥取県保育者キャリアガイドライン ～「遊びきる子ども」の育成をめざして～



正規職員

観点 キーワード	キャリアステージ	キャリアスタート期 (保育者養成完成時・採用時)	育成期 (採用～5年)	向上期 (6年～10年)	充実期
		保育者として求められる資質・能力の素地を身に付けている。	保育者としての必要な基礎的素養・指導技術を広く習得し、実践的指導力を身に付けるとともに、園組織の一員としての自覚を高める。	育成期の経験をもとに、保育実践や学級経営の専門的知識・技能を習得するとともに、得意分野の開発と実践的指導力の向上及び視野の拡大を図る。	向上期の経験をもとに、職務に関する専門性をいっそう高め、広い視点から園運営に積極的に参画するとともに、ミドルリーダー的立場としての力量及びマネジメント力を高める。
素 養	鳥取県の求める保育者像	理解力、教育的愛情	幼児に対する深い理解と教育的愛情を有している。		
	専門的知識・技能、指導力	幼児教育等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。			
	創造力、対応能力	課題解決に向けた柔軟な発想と対応能力を有している。			
	自覚、協調性、倫理観	組織の構成員としての自覚と協調性を有するとともに、保育者としての倫理観、及び法令遵守の精神を有している。			
	教養、人権意識	社会人としての豊かな教養、優れた人権意識を有している。			



園運営・職員連携

		園の発展への基礎的	園の園長、職員を支援し	保護者の願いを叶えたいと願って	園の発展に力ける保育者	園の発展に力ける保育者
食育の推進		食育計画等に基づき、食に関わる体験等を行うとともに、食育等への対応を行っている。	食育計画等に基づき、食に関わる体験等について職員へ支援・助言を行うとともに、食物アレルギー等への適切な対応を行っている。	食育計画等に基づき、食に関わる体験等について職員へ支援・助言を行うとともに、食物アレルギー等への適切な対応を行っている。	食育計画等に基づき、食に関わる体験等について職員へ支援・助言を行うとともに、食物アレルギー等への適切な対応を行っている。	食育計画等に基づき、食に関わる体験等について職員へ支援・助言を行うとともに、食物アレルギー等への適切な対応を行っている。
子育ての支援	保護者への子育ての支援	子育ての支援の重要性を理解している。	保護者一人一人に家庭を支援している。	保護者一人一人に家庭を支援している。	保護者一人一人に家庭を支援している。	保護者一人一人に家庭を支援している。
	地域における子育ての支援	地域における子育ての支援のセンター的役割等を担っていることを理解している。	地域における子育ての支援のセンター的役割等を担っていることを理解している。	地域における子育ての支援のセンター的役割等を担っていることを理解している。	地域における子育ての支援のセンター的役割等を担っていることを理解している。	地域における子育ての支援のセンター的役割等を担っていることを理解している。
組織として連携・協働	チームマネジメント(分掌業務・同僚性)	組織の一員として職員と連携・協働して、様々な職務を行うことを理解している。	職員からの指導・助言を謙虚に受け止めるとともに、主体的に学び、職務の場を求め職務に励んでいる。	職員としての役割を理解し、職員との合意形成を図り、対面的・組織的に職務に取り組んでいる。	職員としての役割を見出し、職員と連携を図りながら、同僚性を高めている。	園の職員を中心として、主体的・計画的に、職員に対して支援・助言をしながら職員の間接性を高めている。

・園の職員を中心として、主体的・計画的に、職員に対して支援・助言をしながら職員の間接性を高めている。

遊びきる子ども

～遊びを通した育ちと学びを未来へつなぐ～



令和元年11月
鳥取県教育委員会

2 保育者の資質向上

専門性の向上

基本方針(1) 研修体制の整備

- 目標① 体系的な研修計画の整備
- 目標② 計画的・組織的な研修の推進

基本方針(2) 研修内容の充実

- 目標① 専門性の向上のための研修の充実
- 目標② 幼保多様化に向けた研修の充実

第IV章

めざす幼児の姿 遊びきる子ども

1 幼児教育の質の向上

質の高い幼児教育

- 基本方針(1) 幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針に沿った幼児教育の展開**
- 目標① 幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の内容の理解推進
 - 目標② 教育・保育内容の充実
 - 目標③ 自己評価を中心とした学校評価・園評価の活用・推進
- 基本方針(2) 幼児教育における環境の充実**
- 目標① 幼児教育における環境の改善・整備
- 基本方針(3) 特別な配慮を必要とする子どもへの教育の充実**
- 目標① 支援体制の整備・充実
 - 目標② 個別の教育支援計画等の作成・活用及び関係機関との連携

2 保育者の資質向上

専門性の向上

- 基本方針(1) 研修体制の整備**
- 目標① 体系的な研修計画の整備
 - 目標② 計画的・組織的な研修の推進
- 基本方針(2) 研修内容の充実**
- 目標① 専門性の向上のための研修の充実
 - 目標② 幼保多様化に向けた研修の充実

3 小学校教育との連携・接続推進

教育・保育の相互理解

- 基本方針(1) 連携・交流の体制づくり**
- 目標① 幼稚園・認定こども園・保育所・小学校等の連携・接続の体制整備・充実 ～組織をつなぐ～
 - 目標② 幼稚園・認定こども園・保育所・小学校教職員等の連携・交流の推進 ～人をつなぐ～
- 基本方針(2) つながりを意識した教育・保育内容の充実**
- 目標① 接続カリキュラムの編成 ～教育をつなぐ～
 - 目標② 地域における連携体制の整備 ～組織をつなぐ～

4 子育て・親育ち支援の充実

家庭教育を支える

- 基本方針(1) 「親子の育ちの場」の充実**
- 目標① 多様な場を活用した交流機会の提供
 - 目標② 保護者の育ちを応援する学びの機会の充実
 - 目標③ 親子の生活習慣づくりの支援
- 基本方針(2) 子育て支援体制の充実**
- 目標① 関係機関と連携した子育て支援体制の充実
 - 目標② 家庭や地域における子育て支援体制の充実
- 基本方針(3) 地域における園のセンター的機能の整備**
- 目標① 幼稚園・認定こども園・保育所等におけるセンター的機能の充実

5 地域とともにある幼児教育の推進

関係機関が つながる

- 基本方針(1) 幼児教育・保育施設と関係組織の連携**
- 目標① 連携体制の整備
 - 目標② 市町村における幼児教育の充実に向けた政策プログラムの策定
 - 目標③ 多様な幼児教育・保育施設の連携推進
- 基本方針(2) 地域とともにある園づくりの推進**
- 目標① 地域資源の活用
 - 目標② 子どもを支える地域づくり

これからの幼児教育の指針



【キーワード】

「遊びきる子ども」の育成に向けて5つの柱にはキーワードを設けています。例えば、推進の柱1では、「質の高い幼児教育」を通して、「遊びきる子ども」を育てます。