

沖縄県保育者育成指標モデル

沖縄県

令和2年1月

1 はじめに

次代を担う子供たちの育成において、幼児教育の果たすべき役割は大きなものがある。今日、我が国の幼児教育施設では乳幼児を取り巻く環境の変化に伴い、複雑化・多様化した課題の解決が求められており、さらに、変化が激しい時代の中で新しい時代の幼児教育への対応も求められている。これらの課題に対応できる幼児教育を実現するためには、園内環境の整備と幼児教育施設と地域・保護者との連携など、様々な方策が必要である。「教育は人なり」と言われるように、教育の担い手である保育者の資質能力の向上を図ることは極めて重要である。

このような状況を踏まえ、保育者の資質能力の向上を図るため、平成28年11月に教育公務員特例法の一部が改正され、公立学校（幼稚園や幼保連携型認定こども園を含む）の校長（園長）及び教員（幼稚園教諭、保育教諭）の任命権者に対し、校長（園長）及び教員（幼稚園教諭、保育教諭）の資質能力の向上に関する指標の策定が義務づけられた。

本県においても、小学校以降で従来から指摘されている課題として、学力向上の取組、いじめ・不登校などの生徒指導上の課題やキャリア教育・進路指導への対応等に対して、乳幼児期での学びにおいて、幼児期の学びが小学校以降の学びにつながるものとなっているのか、小学校教育への移行に伴い、生じる段差を乗り越えられる力を身につけさせ、円滑な接続となる体制が構築されているのかについて、今一度考える必要がある。

これらの課題に対し、一人の保育者が高度な専門性を持って、全ての課題に対応することは現実的に困難であり、園長をはじめ保育者や職員等がチームとして職務を担うことにより、園の教育力・組織力を向上させることが重要である。そして、中心的役割を担う保育者一人一人が資質能力の向上に連携・協働することが重要である。確かな知識・技能と幅広い視野を持つ経験豊かな保育者と新たな時代に対応する感性や柔軟性を備えた若手保育者、そしてその両者を結びつけ、教育活動を力強く推進するミドルリーダーとしての中堅保育者が互いに学び合い、連携・協働することが求められている。

このような状況のもと、保育者一人一人が学校の抱える多様な課題に対応し、新たな学びを展開できる実践的な指導力を身につけるためには、保育者自らが、子供たちの道しるべとなるべく、探究力を持ち、学び続ける存在でなければならない。まさに「学び続ける保育者像」の確立が今求められている。

2 指標策定の趣旨

保育者一人一人の高度専門職業人としての資質能力は決して固定的なものではなく、変化し、成長が可能なものであり、個々の教員の経験、専門分野、能力・適正、興味・関心等に応じ、保育職生涯にわたりその向上が求められる必要がある。

これまでも、保育現場では、保育者一人一人が目の前の子供たちと向き合いながら、自己研鑽に取り組んできた。保育者の資質能力の向上は保育者自身の責務でもあるが、「学び続ける保育者像」を確立するためには、保育者自身だけでなく、教育委員会や保育関係者等も連携・協働して、保育者のキャリアステージに応じた資質能力の向上に向けた主体的な学びを支えていくことが必要である。

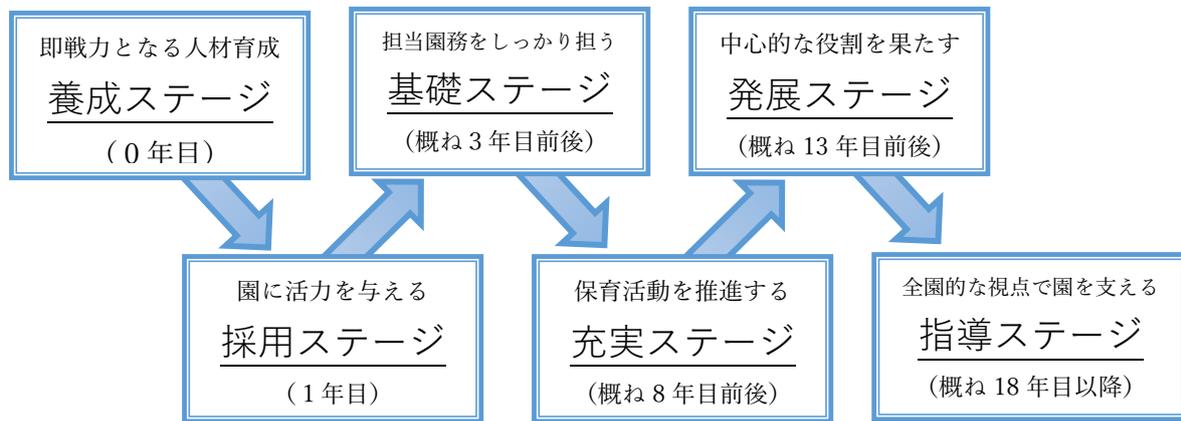
沖縄県では、現職保育者等や保育者を志す学生にとって、高度専門職業人として保育職キャリア全体を俯瞰しつつ、現在自らが位置する段階において身につけるべき資質能力の具体的な目標となり、かつ、教員一人一人がそれぞれの状況に応じて更なる向上を目指し、効果的・継続的で主体的な学びに結びつけることが可能となるよう、「沖縄県保育者育成指標モデル」を示すこととした。

この「沖縄県保育者育成指標モデル」は、各市町村へ提供され、幼児教育の実施主体である市町村において、地域の実情に応じたものとして市町村ごとに作成され、すべての幼児教育施設において活用されることを期待している。

また、高度専門職業人としての保育者のキャリアステージに応じて求められる資質能力を改めて示すことにより、保育者自身だけでなく保育者の養成や研修に関わる関係者等と認識を共有することで、大学等における教員養成や各園における園内研修、県立総合教育センターや各地域の教育研究所等で実施される園外研修等の充実を図るものでもある。

3 保育者のキャリアステージ

保育者のキャリアパスは、個々の保育者の経験や特性、赴任園の実態等の様々な要因から影響を受ける多様なものであり、画一的に示されるものではない。保育職の経験年数に応じて求められる資質能力については、概ね共通する側面もあり、この指標では標準的なものとして、保育者のキャリアステージを5段階に、さらに、採用ステージに向かう前の養成期においても重要な役割を担っていることを鑑み、以下の6段階に分けて示すこととした。



この設定により、個々の保育者が、自らがどのステージにあり、これから目指すべきステージを確認することで、保育者キャリア全体を俯瞰しつつ、自らの経験や適性等に応じてより高度な段階を目指す手がかりとすることができる。

4 沖縄県保育者に求める3つの力

幼児教育を担う保育者には、園児一人一人を適切に指導・支援・養護するための知識・技能やその基盤となる人間性だけでなく、保護者や地域・関係機関と連携する力、幼児教育に関する知識・技能、5領域に関する専門性、園安全や防災の知識、社会情勢や地域の実情に関する知識・理解等の多くの資質能力が求められている。個々の保育者が持つ様々な資質能力が発揮され、統合されて保育活動は展開されている。このように、保育者に求められる資質能力には様々なものがあるが、この指標モデルでは、沖縄県内のすべての幼児教育に携わる保育者に求める資質能力を育成し、幼児教育を推進していく上で柱となる次の3つの力に整理して示すこととした。

- **郷土を愛し、尊重する心** : 郷土の歴史や文化を学び、尊重する心をもった保育者として保育実践につなげる基礎的素養
- **保育者としての素養** : 園児の成長に極めて大きな影響を与える保育者として、保育を担う上で、前提となる資質能力
- **保育の実践** : 園児の健やかな成長を目指して行われる保育や幼児教育において中心となる保育実践に関する能力
また、全職員の連携・協働体制のもとで運営される園において、個々の保育者が分担して担う園務を遂行するために必要な資質能力

ここに示した力は、全ての保育者が備えるべき共通の資質能力である。幼児教育の充実に向けて、これらの資質能力を確保するとともに、積極的に各人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ある。

沖縄県保育者育成指標モデル

No. 1

キャリアステージ 資質・能力		養成ステージ	採用ステージ	基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ	
		大学・短期大学・専門学校における養成期	初任者研修期間 (採用1年目)	概ね3年目前後 (採用2～4年目)	概ね8年目前後 (採用5～10年目)	概ね13年目前後 (採用11～15年目)	概ね18年目前後 (採用16年目～)	
保育者としての素養	社会人としての基礎的能力	法令遵守	○法令について理解し、保育者としての倫理を自覚しながら職務に当たることができる。	○高い倫理観を有するとともに、法令を遵守することの重要性を理解することができる。	○高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動を展開することができる。		○高い倫理観や法令順守の精神について、教職員に指導助言することができる。	
		事務処理能力	○保育記録や実践記録や事務内容を、所定の期限内に仕上げ提出することができる。	○事務の内容について理解することができる。 ○クラスの事務の正確、丁寧な処理ができる。	○クラス、学年、園全体の事務について正確、丁寧な処理ができる。		○事務の処理ができ職員の事務について点検・管理できる。	
		コミュニケーション能力	○素直に他の保育者に相談するとともに、他の保育者の意見に謙虚に耳を傾けることができる。	○相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴いたりすることができる。	○状況に応じて、相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴いたりすることができる。 ○関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。		○組織の目的や自分の意思が相手に十分に伝わるように説明することができるとともに、関係者の協力が得られるよう積極的に調整を図ることができる。	○組織の目的や自分の意思が相手に十分に伝わるよう説明することができるとともに、関係者の協力が得られるよう所属を代表して調整を図ることができる。
	保育者としての資質	使命感	○保育者として自覚と責任を持つことができる。 ○子どもと公平かつ受容的・共感的にかかわることができる。	○保育者の使命を理解することができるとともに、自ら学び続ける意欲及び研究能力を有している。	○保育者としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。	○保育者としての自覚を深めるとともに、自ら学び続けることができる。 ○同僚へ助言することができる。	○保育者としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、ミドル・リーダー保育者として若手保育者や同僚への指導助言をすることができる。	○保育者としての崇高な使命や自ら学び続けることについて、全園的視座に立った指導をすることができる。
		省察力	○保育を省察することの重要性や効果性について理解しており、省察の仕方がわかる。	○日々の保育を振り返り、同僚や先輩保育者と意見交換しながら明日の保育へつなげることができる。	○個別具体的な記録等に基づいた語り合いができる。	○長期的な子どもの育ちや日々の保育室や園の環境などを関連付けて振り返ることができる。	○保育者としての成長を促す活動として、若手保育者や同僚へ指導助言をすることができる。	○園経営の一環として、一人一人の保育者をいかした省察につなげることができる。

沖縄県保育者育成指標モデル

No. 2

キャリアステージ		養成ステージ	採用ステージ	基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ
		大学・短期大学・専門学校における養成期	初任者研修期間 (採用1年目)	概ね3年目前後 (採用2～4年目)	概ね8年目前後 (採用5～10年目)	概ね13年目前後 (採用11～15年目)	概ね18年目前後 (採用16年目～)
資質・能力	指導力と評価力	保育の構想力	○要領指針等を理解するとともに、育みたい資質・能力を明確にした保育のイメージを持つことができる。	○要領指針等を理解し、子どもの実態を踏まえ、指導計画を作成することができる。		○要領指針等、沖縄県の指導方針及び自園の指導方針に基づき、育みたい資質・能力を明確にした保育の指導計画を立案し、若手保育者や同僚への指導助言ができる。	○要領指針等、沖縄県の指導方針及び自園の指導方針に基づき、育みたい資質・能力を明確にした保育の視点で、自園や地域の特色に応じたカリキュラム編成ができる。
		保育の展開力	○基本的な保育技術を身につけ、保育を展開することができる。	○基礎的なスキルをいかし子どもの実態に応じた保育展開ができる。		○子どもの実態に応じた保育の展開と若手保育者や同僚への指導助言ができる。	○カリキュラム及び保育の展開や改善への指導・助言ができる。
		評価と改善	○子どもの発達の捉え方と評価の意義について理解している。	○子どもに係る情報を他の保育者と共有する姿勢を持っている。 ○PDCAサイクルに基づいた指導の改善ができる。	○PDCAサイクルに基づいた指導の工夫改善ができる。	○ねらいを踏まえた適切な子ども理解と援助の評価に基づく改善ができる。 ○自園の環境の構成や援助の評価とカリキュラムの改善ができる。	○適切な子ども理解と評価やそれに基づく必要な指導や援助の改善を若手保育者や同僚に指導助言できる。
	幼児理解と集団作りの力	幼児理解	○子ども理解の意義と重要性を理解することができる。	○子ども一人ひとりの特性や心身の状態を把握し、理解することができる。	○クラスの子どもを取り巻く環境を理解し、一人一人に向き合うことができる。	○園全体の子どもを取り巻く環境を理解し、一人一人に向き合いながら園すべてに発信することができる。 ○園の子どもを取り巻く環境について、保育者・他機関の相互の理解を促進することができる。	○園の子どもを取り巻く環境について、保育者・他機関の相互の理解を促進できる体制づくりができる。
		配慮の必要な子の理解	○特別支援教育の意義について知り、特別な配慮を必要とする子どもの特性について理解しようとする。	○特別支援教育の意義を理解し、特別な配慮を必要とする子どもの特性を把握し、向き合い支援する姿勢を持つことができる。	○特別な配慮を必要とする子どもに向き合い、特性に応じた対応を心がけ、個別の支援計画・指導計画を作成することができる。	○特別な配慮を必要とする子どもの個別の支援計画・指導計画を作成し、小学校の接続も見据えて、チームワークをベースに支援することができる。	○特別な配慮を必要とする子どもの理解・評価やそれに基づく指導や援助の改善について、若手保育者や同僚に指導助言できる。
		個と集団の指導や援助	○子ども理解の意義と重要性を理解することができる。	○個に応じた支援や指導ができる。 ○社会的スキルを理解し、支援することができる。	○個や集団に応じた支援や指導ができる。 ○社会的スキルをいかした支援や指導をすることができる。	○保護者や園内組織と連携して、個に応じた支援や指導ができる。 ○特別支援教育の意義を理解し、個別の指導計画についての支援と指導ができる。	○保護者や園内組織と連携した取組体制を整えることができる。 ○特別支援教育における個別の指導計画について、関係機関と連携できる。

沖縄県保育者育成指標モデル

No. 3

キャリアステージ		養成ステージ	採用ステージ	基礎ステージ	充実ステージ	発展ステージ	指導ステージ
		大学・短期大学・専門学校における養成期	初任者研修期間 (採用1年目)	概ね3年目前 (採用2～4年目)	概ね8年目前後 (採用5～10年目)	概ね13年目前後 (採用11～15年目)	概ね18年目前後 (採用16年目～)
組織としての園を支えるマネジメント力 保育の実践	園理解と運営	○不明な点を素直に尋ね、積極的に園の業務に参画しようとする姿勢を持つ。	○組織としての園や園務分掌を理解するとともに、クラス担任の役割と職務内容を理解することができる。	○園の教育目標を理解した上でクラス経営の方針を策定し、実践することができる。	○園全体の組織的な取組を意識した園運営を積極的に推進することができる。	○園全体の組織的な取組を意識して、PDCAサイクルの進行管理を行うとともに、保育の改善や教育課程の充実に向け、若手保育者や同僚への指導助言ができる。	○園の組織的・機動的なマネジメントを推進し、園経営についてのビジョンの策定及びプランの構築ができる。 ○経営スタッフの一員としてのビジョンの策定やプランの構築への参画ができる。
	保幼こ小連携・幼小接続	○就学後の子どものイメージをもち、小学校との連携の重要性について理解し、積極的に参画しようとする姿勢を持つ。	○小学校との連携の在り方を理解することができる。 ○関係機関等と連携した取組ができる。	○小学校との交流会を計画、実施できる。 ○関係機関等と連携した学年全体の支援や指導ができる。	○小学校教育と接続したカリキュラム作りができる。 ○関係機関等と連携した園全体の指導や若手保育者や同僚への指導助言ができる ○小学校教育との接続のための組織作りや計画の見直しができる。	○関係機関等と連携する環境の整備と連携の推進ができる。 ○校区ごとの幼保こ小連携推進協議会等の運営ができる。	
	自己研鑽と人材育成	○子どもに関わる情報を他の保育者と共有し、協働する姿勢を持っている。	○学び続ける保育者の重要性や職員の協働性について理解することができる。	○組織の一員として、役割を自覚し、他の保育者と協働した教育・保育活動の展開ができる。 ○組織の一員として、役割を明確にし、課題を共有できる環境作りをすることができる。	○指導的保育者として、課題を共有できる環境作りと若手保育者や同僚の積極的支援、個々の保育者の資質向上に向けての意欲の維持・主体的な取組の保障ができる。 ○人材育成の重要性を踏まえた環境の整備ができる。	○園長の人材育成ビジョンに基づく人材育成の展開ができる。	
	危機管理能力	○危機管理の重要性及び危機を察知した際の行動を理解することができる。	○危険な場所の把握や、子どもの怪我への対応など、保育者としての基本的な対応ができる。 ○安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な連絡・対応ができる。	○危機を予測した未然防止の取組と、危機を察知した際の迅速な連絡・対応ができる。	○危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見、早期対応ができる。	○危機管理マニュアルが作成できる。 ○危機管理マニュアルを改善し自園に適したものとすることができる。	○危機の未然防止のための園環境の抜本的改善及び危機の再発防止の推進ができる。 ○外部や関係機関との連携ができる。
	保護者、地域との連携	○保護者や地域の中にある園の役割を理解する。	○園行事等を通じて、保護者や地域連携の重要性を理解することができる。	○貧困や虐待など複雑な背景がある家庭への支援について意識や配慮することができる。	○保護者、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	○保護者、地域、関係機関との連携・協働のネットワークの確立ができる。 ○地域とともにある園として連携・協働のネットワークを深めることができる。	
	子育て支援	○保護者の声に耳を傾け、地域の子育て家庭への支援の重要性を理解している。	○地域の子育て家庭に対する支援の意義や方法に関する基礎的な知識を持っている。	○実態に応じた子育て支援ができる。	○自園の実態にふさわしい子育て支援を企画することができる。	○子育て支援のための環境作りや改善を進めることができる。 ○地域の関係機関と連携した子育て支援を充実することができる。	

保育者研修計画について

沖縄県保育者育成指標モデルに基づき、保育者のキャリア・ステージに応じた研修の機会を確保し、県教育委員会等が主催(又は派遣)する研修について、その内容と実施機関の役割を明確にし、円滑かつ効果的に研修を推進するため、保育者研修計画を定める。

1 目的

- (1) 保育者のキャリア・ステージに応じた「経験段階」と、職能や研修内容等による「研修種別」から保育者研修の体系的な整備を図り研修計画の指針とする。
- (2) 県教育委員会や県立総合教育センター、県こども未来部等が行う保育者研修の系統性並びに一貫性を図り、研修効果を高める。

2 保育者研修の対象

本県の幼稚園、認定こども園、保育所等、幼児教育に携わるすべての保育者を対象とする。

3 保育者研修の種類

保育者研修は、「自主的研修」、「園内研修」、「県教育委員会等の計画による研修」(以下「行政研修」という。)に大別する。

- (1) 自主的研修は、個人またはグループが自ら課題を持って自律的・主体的に行う研修及び本属長承諾を受けて参加する幼児教育研究団体等が実施する研修である。幼児教育の成果は、保育者の資質能力に負うところが大きく、また、幼児教育は時代や社会の進展に適切に対応する必要があることから、保育者の研修は不可欠なものである。

このような観点から、保育者が自発的に行う研修は、保育者研修の基礎をなすものであり、個々の保育者やグループ等が主体的・自発的に行う研修を一層推進する必要がある。

- (2) 園内研修は、日常の保育実践の向上に資するため、園内において組織的・計画的に行われる研修である。

園内研修は、保育者個々が各種の研修を通じて得た成果を共有する場となり、保育者の実践的指導力を高めるとともに、幼稚園等の組織的力量を高め、保育課題の解決を図る上で欠くことのできない重要なものである。

なお、園内研修は保育者の人材育成の取り組みの一つであることから、園内人材育成(OJT=On-the-Job Training)と位置づけ、日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度等を意図的・計画的・継続的に高めていく視点を持つことも重要である。

- (3) 行政研修は、幼児教育に対する社会的な要請に応えるとともに、本県幼児教育の課題解決をめざし、保育者のキャリア・ステージに応じて必要とされることについて、県教育委員会等が計画的に実施する研修である。

行政研修は、初任者研修を第一段階として位置づけ、キャリア・ステージに応じた研修の機会を提供し、保育者の意識の変革及び使命感・専門性を高めるために重要である。

4 保育者研修体系の整備

行政研修は、次のような観点からその体系的な整備を図る。

- (1) 保育者のキャリア・ステージに応じた「経験段階」と、職能や研修内容等による「研修種別」から体系的な整備を図り、概ね次のとおり分類する。

経験段階	研修種別
I 養成ステージ(採用前)	A 自主的研修
II 採用ステージ(1年目)	B 園内研修
III 基礎ステージ(概ね3年目前後)	C 行政研修
IV 充実ステージ(概ね8年目前後)	a 基本研修
V 発展ステージ(概ね13年目前後)	b 課題研修
VI 指導ステージ(概ね18年目以降)	c 専門研修
	d 特別研修

- (2) 県教育委員会や県立総合教育センター、県こども未来部等の研修実施機関の役割分担を明確にするとともに、研修の精選を図る。
- (3) 時代の進展への対応や生涯学習社会を見据え、研修内容を見直し整備する。

5 保育者研修の体系

経験段階 研修種別		I 養成ステージ (採用前)	II 採用ステージ (1年目)	III 基礎ステージ (概ね3年目前後)	IV 充実ステージ (概ね8年目前後)	V 発展ステージ (概ね13年目前後)	VI 指導ステージ (概ね18年目以降)
		A 自主的研修 個人またはグループが自ら課題を持って自律的・主体的に自発的に行う研修及び本属長承諾を受けて参加する幼児教育研究団体等が実施する研修	大学公開講座、幼児教育・保育関係団体等実施の研修会参加等				
B 園内研修 日常の保育実践の向上に資するため、園内において組織的・計画的に行われる研修	保育研究、研修会等 (園長のリーダーシップの下、研修リーダー等を園内に設け、園内研修の実施計画を整備し、組織的・継続的な研修を推進)						
C 行政研修	a 基本研修 キャリアステージに応じて、専門職としての職務遂行に必要な知識、技能、態度等の向上を図るために実施する研修	各養成機関における講義及び保育実習	初任者研修・教職2年目研修 ※初任者研修については、公立幼稚園、公立認定こども園は法定研修 新規保育所等保育スキル向上研修	中堅教諭等資質向上研修 ※公立幼稚園、公立認定こども園は法定研修	園長等運営管理協議会 (園長・副園長等)	保育士等キャリアアップ研修 沖縄県幼児教育合同研修会(県教育委員会)	
	b 課題研修 当面する保育課題について、組織的、計画的に実施			短期研修(県立総合教育センター)	保育技術協議会(県立総合教育センター)	県教育委員会研究指定園(県教育委員会) 文部科学省幼稚園教育理解推進事業(文部科学省)	
	c 専門研修 職務遂行上必要な専門的事項について実施				特別支援教育コーディネーター養成研修(県立学校教育課)	発達障害者研修(県立学校教育課)	
	d 特別研修 県教育委員会等が、県内外へ派遣する研修					幼児教育指導者研修 (教職員支援機構) 長期研修(県総合教育センター)	