



やまなし キャリアステージにおける 保育者等育成指標モデル

～保育者の資質能力の向上を目指して～

令和5年3月



やまなし幼児教育センター



目 次

1	キャリアステージにおける保育者等育成指標モデルとは・・・・・・・・・・	1
2	保育者に求める資質能力	
	(1) 保育者のキャリアに応じた資質の向上・・・・・・・・・・	1
	(2) 具体的な資質能力・・・・・・・・・・	1
	ア 保育者としての素養・・・・・・・・・・	2
	イ 保育者としての専門性・・・・・・・・・・	2
3	管理職に求める資質能力	
	(1) 具体的な資質能力・・・・・・・・・・	3
	ア 素養・・・・・・・・・・	3
	イ マネジメント・・・・・・・・・・	3
4	育成指標モデル一覧表	
	(1) 保育者育成指標モデル一覧表・・・・・・・・・・	5
	(2) 管理職指標モデル一覧表・・・・・・・・・・	6
5	保育者等育成指標モデルに基づく研修体系・・・・・・・・・・	7

1 キャリアステージにおける保育者等育成指標モデルとは

キャリアステージは、幼稚園・保育所・認定こども園で採用されてからの経験年数や育成期によって分類した段階のことです。

幼稚園・保育所・認定こども園の教諭・保育士（以下、「保育者」という。）が自身のキャリアステージにおいて必要となる資質能力を把握するとともに、その向上の目安として活用するために、また、幼稚園・保育所・認定こども園（以下、「園・所」という。）が研修の目的や目標を明確にし、研修の計画や立案に向けて活用するために、本指標モデルを作成しました。

2 保育者に求める資質能力

（1）保育者のキャリアに応じた資質の向上

採用から退職までの長きにわたる保育者生活を成長の段階に応じて4つのキャリアステージに分け、それぞれのキャリアステージのあるべき姿を示しました。

第1ステージは、採用から4年目までを目安とし、「基本力形成期」と位置づけ、「実践力を磨き、保育者としての基礎を築いている」ことをあるべき姿としました。

第2ステージは、5年目から10年目までを目安とし、「実践力発展期」と位置づけ、「教育・保育実践を通して研鑽を積み、園・所全体を意識した教育・保育活動を展開している」ことをあるべき姿としました。

第3ステージは、11年目から15年目までを目安とし、「専門性充実期」と位置づけ、「専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化している」ことをあるべき姿としました。

第4ステージは、16年目から退職までを目安とし、「指導力・協働力深化期」と位置づけ、「豊富な経験と広い視野から総合的な指導力・協働力を発揮し、積極的に園・所運営を支えている」ことをあるべき姿としました。

キャリアアップを図る過程において、PDCAサイクルを用いて自己の資質能力を磨き、各ステージのあるべき姿に達することを目指していくことが重要です。

なお、本指標モデルのキャリアステージについては、目安と考え、個々の保育者の年齢、経験年数、能力等を勘案して判断する必要があります。

（2）具体的な資質能力

保育者の資質能力は、本人の人間性に関わる部分と、それまでのキャリアで身につけた部分から成り立っています。そこで、人間性に関わる部分を「保育者としての素養」、それまでのキャリアで身につけた部分を「保育者としての専門性」とし、それぞれをさらに具体的に示しました。

ア 保育者としての素養

保育者にとっては、全てのステージにわたって必要不可欠なものです。倫理観・法令遵守や自立、協働・創造といった社会人としての素養と、使命感・責任感、受容・共感、意欲、研究能力といった保育者としての素養が必要です。

イ 保育者としての専門性

(ア) 指導と評価

a 幼児理解

幼児を理解することは、保育者として最も重要なことです。幼児一人一人を尊重した上で、寄り添い、更には幼児を取り巻く環境や園を取り巻く環境を理解し、適切に指導・援助する力が必要です。

b 特別な配慮を要する幼児への理解・支援

発達障害を含む特別な配慮を必要とする幼児の教育的ニーズを的確に把握し、その持てる力を高めるための適切な指導や支援についての専門性を要する教育です。各障害や配慮すべき内容に対する理解や専門性ととともに、外部専門家や関係諸機関との連携・協働が不可欠であり、福祉・医療等の各分野の制度や役割について十分理解の上で、特別な配慮を要する幼児への教育・保育を進めていく力が必要です。

c 指導計画

幼児理解に基づき、一人一人の幼児が幼児期にふさわしい生活を展開し、適切な指導が行われるようにするために、教育課程・保育課程に基づき、具体的に指導計画を作成する力が必要です。

d 指導・援助

幼児教育の場における生活の全体を通じ、幼児が様々な体験を積み重ね、また、環境に関わって展開する具体的活動を通して総合的に指導・援助する力が必要です。

e 評価

指導・援助の過程を振り返りながら幼児の理解を進め、一人一人のよさや可能性などを把握し、指導・援助の改善を行う力が必要です。

(イ) 園・所運営

a 教育課程・保育課程

園・所の教育・保育目標に基づき、組織的かつ計画的に教育・保育活動の質の向上を図っていくカリキュラム・マネジメントの力が必要です。

b 連携・協働

連携・協働は、園・所内においても、園・所外においても重要です。どちらも信頼関係を構築した上で、関係者や関係諸機関と連携・協働してそれぞれの課題

に対応し、園・所運営の改善を図る力が必要です。

c 危機管理

ここでいう危機管理は、安全教育や防災教育、情報モラル教育を含めたものです。リスクマネジメント、クライシスマネジメントの考え方に基づいて、積極的に安全教育・安全管理に関わるとともに、事件・事故災害発生時には、「学校安全計画」「危機管理マニュアル」等に基づき、幼児の安全確保を図り、迅速かつ適切な対応をする力が必要です。

d 子育て支援

保護者に対する子育て支援を行う際には、地域や家庭の実態等を踏まえ、相互の信頼 関係を築き行うことが重要です。また、地域の関係機関と連携及び協働を図り、園・所全体の体制の中で、組織的に子育て支援する力が必要です。

(ウ) 研修

研修には、職務命令によるものと、自発的に行うものがあります。自己の課題を認識し、資質向上のために研修に励み、その成果を同僚と共有して幼児に還元していくことや、研修を通じて園・所の課題を解決し、組織のより良い変容につなげていく力が必要です。

(エ) 新たな教育・保育課題

幼児や地域の現状や課題を捉えた上で、全ての保育者が等しく資質能力を身につけなければならないため、全ステージにわたっての指標としました。

3 管理職に求める資質能力

(1) 具体的な資質能力

管理職は、幼児及び保護者・地域から信頼を寄せられ、所属職員から尊敬される人物となることが重要です。確かな教育・保育理念や強い使命感、高い見識を有するなど、教育・保育者としての「素養」と、自園・所の現状を把握し、園・所運営を行っていく上で「マネジメント」「アセスメント」「ファシリテーション」する力が必要です。

ア 素養

信頼される園・所づくりを行う管理職に必要なものとして、使命感・責任感、教育的愛情、リーダーシップ、自己啓発を指標としました。

イ マネジメント

(ア) 教育・保育の管理

園・所経営を行うにあたり、教育・保育目標を策定し、組織的・計画的に教育・保育活動の質の向上を図る力が必要です。

(イ) 職員の管理

園・所力を高めるために、職員の能力や職務状況を把握した上で、質の高い保育を提供できるよう、研修の推進や適切な指導・助言を行いながら、人材を育成する力が必要です。

(ウ) 危機管理

幼児が一人一人尊重され、健康で安全な生活を送ることができる組織を構築し、施設・設備の管理を適切に行い、安全教育や防災教育、情報モラル教育の充実と安全体制の構築を組織として推進し、危機発生時には迅速かつ適切に対応する力が必要です。

(エ) 事務の管理

文書・財務を適切に管理する力が必要です。

(オ) 連携・協働

園・所の教育・保育課題解決に向け、学校評価等を活用し、社会との連携及び協働を図り、保護者や地域、関係諸機関と連携・協働する力が必要です。

(カ) 子育て支援

子育て支援のために保護者や地域の人々に機能や施設を開放して、園・所内体制の整備や関係機関と連携及び協働を図り、園・所と家庭が一体となって幼児と関わる取組を進め、地域に開かれた子育て支援を行うよう努めることが必要です。

(キ) アセスメント

様々なデータや園・所がおかれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析し共有する力が必要です。

(ク) ファシリテーション

保育者等の意見を集約し組織をつくり、園・所内外の関係者の相互作用を生かし、教育力・保育力を最大化する力が必要です。

* 本指標モデルは、「やまなし教員等育成指標」(平成29年11月施行、令和5年改訂中)、令和4年8月31日に示されました教育公務員特例法第22条の2に基づく大臣指針の改正等や要領・指針の解説、先進県の育成指標を参考にし、作成しています。

保育者育成指標モデル一覧表

ステージ		全ステージ
保育者としての素養	倫理観・法令遵守	高い倫理観を持ち、法令を遵守している。
	自立	豊かな人間性と深い教養を持ち、自立している。
	協働・創造	優れたコミュニケーション能力を持ち、周囲と協働して新たな価値を創り出している。
	使命感・責任感	保育者としての崇高な使命感と責任感を有している。
	受容・共感	幼児一人一人に寄り添い、受け入れながら、育ちの土台を培っている。
	意欲	時代の変化に対応し、自らの資質能力・実践力を向上させようとしている。
	研究能力	継続的かつ積極的に研究を行い、幼児に深い学びを提供している。

ステージ	第1ステージ	第2ステージ	第3ステージ	第4ステージ		
	基本力形成期	実践力発展期	専門性充実期	指導力・協働力深化期		
ステージのあるべき姿	実践力を磨き、保育者としての基礎を築いている。	教育・保育実践を通して研鑽を積み、園・所全体を意識した教育・保育活動を展開している。	専門性を高め、ミドルリーダーとして組織を活性化している。	豊富な経験と広い視野から総合的な指導力・協働力を発揮し、積極的に園・所運営を支えている。		
保育者としての専門性	指導と評価	A 幼児理解	幼児の実態を把握し、取り巻く環境や発達を理解の上で、一人一人に向き合い、幼児の人権に配慮した教育・保育を行うことができる。	幼児を取り巻く環境や発達に応じ、幼児の人権に配慮した教育・保育について理解し、同僚と共有しながら、必要な援助などを発信することができる。	幼児を取り巻く環境や発達に応じ、幼児の人権に配慮した教育・保育について、職員相互の理解を促進するとともに必要な支援・助言を行うことができる。	
		B 特別な配慮を要する幼児への理解・支援	幼児の活動上・生活上の困難さの実態をとらえ、適切に対応することができる。	特別な配慮が必要な幼児に組織的・計画的に対応するなど、幼児や保護者に対して適切な指導・支援ができる。	特別な配慮を要する幼児への教育・保育に関する専門性を高め、関係諸機関と連携・協働し、幼児や保護者に対して適切な指導・支援ができる。	
		C 指導計画	要領・指針等に基づき、子どもの遊びを生かした環境の構成や見直しをもって活動の展開を図る指導計画の立案ができる。	要領・指針等に基づき、他の職員等と連携し、子ども遊びや発想を生かした環境の構成や活動の展開、小学校との接続も考慮した指導計画の立案ができる。	要領・指針等に基づき、園・所と地域資源を一体的に生かし、環境の構成や活動の展開、小学校との接続も考慮した指導計画を立案し、同僚へ助言ができる。	要領・指針等に基づき、幼児の発達の見直しを持ち、園・所や地域の特色、小学校との接続等を把握し、園・所全体の環境の維持、実態に応じて改善ができる。
		D 指導・援助	基礎的な教育・保育のスキルを生かした環境の構成や幼児への関わり、教育・保育の展開ができる。	幼児の実態に応じた環境の構成や幼児への関わり、幼児の主体的な活動を促す教育・保育の展開ができる。	幼児の実態に応じた環境の構成や幼児への関わり、幼児の主体的な活動を促す教育・保育の展開及び同僚への助言ができる。	幼児の実態に応じるとともに、園・所の目標達成の視点から、環境の構成や幼児への関わり、教育・保育の展開への助言を行い、保育の質の向上に努めることができる。
		E 評価	幼児一人一人の発達をとらえ、記録を基に指導計画を見直し、教育・保育の改善ができる。	幼児一人一人や集団の育ちを捉え、記録を基に、指導計画を多面的に見直し、教育・保育の改善ができる。	適切な幼児理解と評価に基づき、指導計画や教育・保育の内容の課題を把握し、同僚と共有しながら、必要な改善をすることができる。	適切な幼児理解と評価に基づき、指導計画や教育・保育の内容を客観的に分析し、課題を明確にした上で、職員への支援・助言を行うことができる。
	園・所運営	F 教育課程・保育課程	園・所の教育・保育目標を理解した上で学級経営の方針を策定し、実践することができる。	園・所の教育・保育目標と編成された教育課程・全体的な計画を理解し、実施することができる。	園・所の教育・保育目標達成に向け、カリキュラム・マネジメントに基づき、教育課程・全体的な計画を実施することができる。	開かれた教育課程・全体的な計画の編成に参画できる。
		G 連携・協働	同僚と積極的に関わり、望ましい信頼関係を構築し、職務に励むことができる。	職員としての役割を理解し、同僚と望ましい信頼関係を構築し、課題の共有に努め、職務に励むことができる。	職員としての役割を見直し、同僚や関係諸機関と連携・協働し、課題解決に向け取り組むことができる。	連携・協働による課題解決をリードし、職員に対して支援・助言を行い、園・所運営の改善に参画できる。
		H 危機管理	幼児の安全・安心の確保、健康の管理、防災への取組、情報の適切な取扱いなどの危機管理に対する意識を高め、方針やマニュアルを理解した上で、危機を予測し、未然防止の取組や危機の早期発見、早期対応を行い、改善することができる。			幼児の安全・安心の確保、健康の管理、防災への取組、情報の適切な取扱いなどの危機の未然防止のための施設・設備の改善及び危機の再発防止の取組を行うなど、園・所全体の危機管理体制づくりに参画することができる。
		I 子育て支援	保護者等と望ましい信頼関係を構築し、家庭や地域と関わり、子育て支援ができる。	家庭や地域、関係機関と関わり、相互の信頼関係に基づいた子育て支援ができる。	家庭や地域、関係機関と連携・協働し、相互の信頼関係に基づき、同僚をリードしながら子育て支援ができる。	子育て支援の中心的な立場として、家庭や地域、関係機関と連携・協働し、実態に応じた子育て支援を企画、実行、改善することができる。
		J 研修	進んで研修に参加し、課題をもち、研鑽に努める。	自己の課題を認識し、必要な研修に主体的に取り組むことができる。	研修内容や成果を園内に還元し、同僚と共有することができる。	研修の成果を教育・保育活動、運営に生かし、組織をより良く変容させることができる。
K 新たな教育・保育課題	幼児の主体性、自己肯定感、多様性の容認、持続可能な社会等の新たな教育・保育課題を認識し教育・保育に反映し展開している。					

※先進県の指標等を参考に、第1ステージは採用から4年目まで、第2ステージは5年目から10年目まで、第3ステージは11年目から15年目まで、第4ステージは16年以上を目安として区分した。

※幼稚園・保育所・認定こども園教諭・保育士等を「保育者」という。

※幼稚園・保育所・認定こども園を「園・所」という。

※幼稚園・保育所・認定こども園における全ての乳幼児を「幼児」という。

※幼稚園教育要領、保育所保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領を「要領・指針等」という。

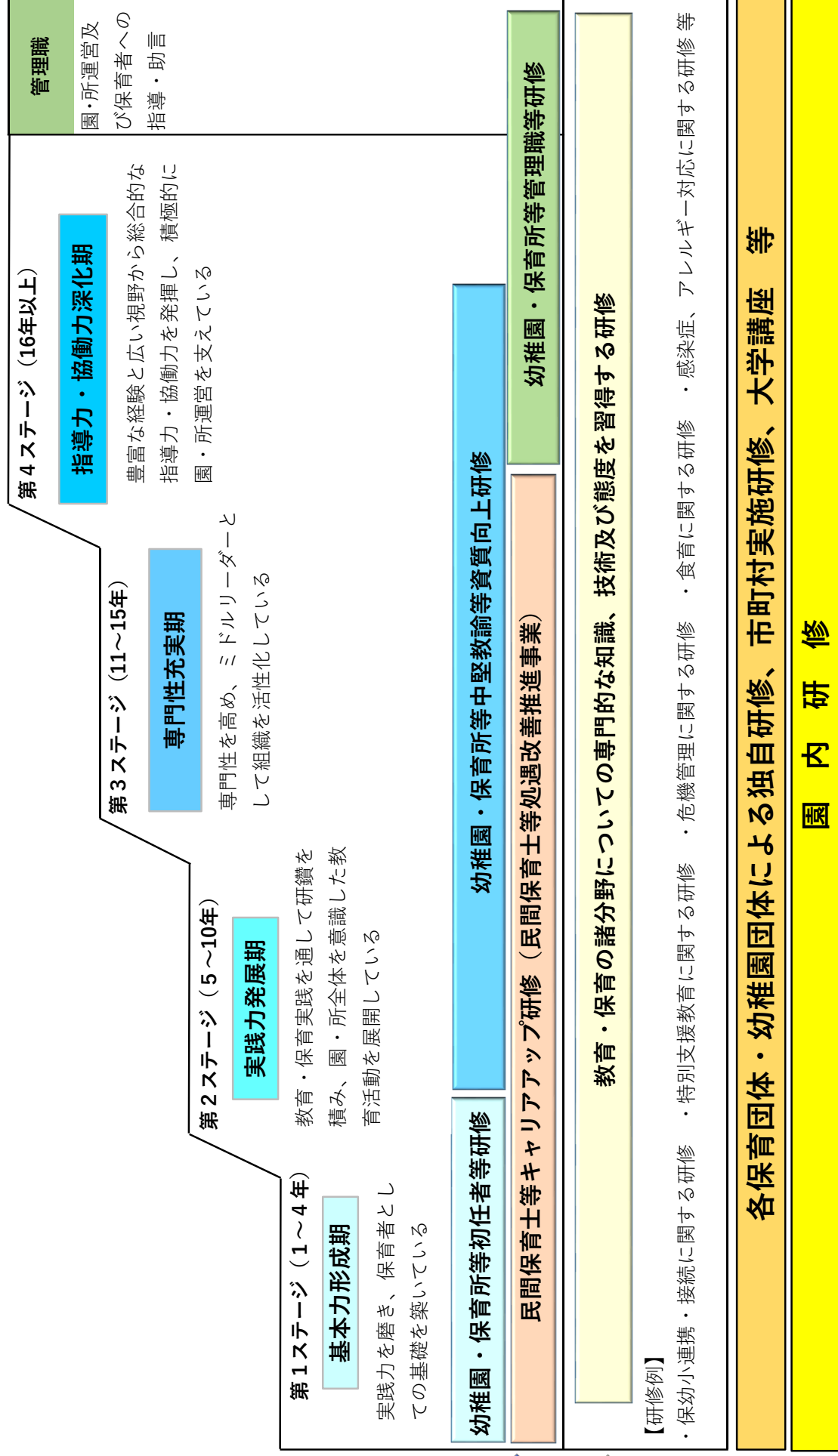
管理職指標モデル一覧表

職位		管理職
素 養	使命感・責任感	確かな教育・保育理念と高い識見を有し、教育・保育に対する期待に応え、信頼される園・所づくりを行っている。
	教育的愛情	未来の山梨を担う人材を育成するために、幼児及び職員一人一人を信頼・理解し、それぞれの成長を支援している。
	リーダーシップ	時代の変化を見極め、地域との連携・協働を推進し、明確なビジョンに基づき園・所組織を統率するとともに、教育・保育目標の具現化に向けて取り組んでいる。
	自己啓発	豊かな教養を備え、管理職として自らの資質能力の向上を図っている。

職位		副園長・副所長	園長・所長
マ ネ ジ メ ン ト	教育・保育の管理	経営方針の構築	園・所の現状と課題、幼児の実態を把握し、園・所における教育・保育目標達成に向けた具体的な方策を立て、実践している。
		教育課程・保育課程	園・所の目指す方向性や教育・保育活動を理解の上、職員と共有し、実現に向けた方策を提案しながら教育課程・全体的な計画を作成している。
		園・所改善	教育・保育目標の達成のため、学校評価等を適切に活用し、全職員をリードし、組織的・計画的に教育・保育活動の質の向上を図っている。
	職員の管理	人材育成	職員一人一人に自身の資質能力とキャリアステージについて考えさせ、園長・所長と共に自律的な成長を支援・指導している。
		管理・監督	職員一人一人の心身の健康に配慮し、日常の勤務状況を把握しながら、業務の改善を行ったり、相談に応じたりするなど、職場環境づくりに努めている。
		評価	幼児の実態を把握し、取り巻く環境や発達を理解の上で、一人一人に向き合い、適切な教育・保育を行うことができる。
	危機管理	幼児の安全・安心の確保、健康の管理、防災への取組、情報の適切な取扱いなどの危機管理体制を把握し、園長・所長と共に危機の未然防止対策を講じている。危機発生時には、迅速かつ適切な対応を職員と共に行っている。	
	事務の管理	園長・所長を補佐し、文書事務及び財務に関する管理を行っている。	
	連携・協働	園・所の教育・保育課題解決に向け、保護者や地域、関係機関との連携・調整を図っている。	
	子育ての支援	家庭や地域、関係機関と連携・協働し、組織としての子育て支援の体制づくりの中心的な役割を担い、また、地域の実態やニーズに応じた子育て支援の計画の作成や情報発信など、活動の核となっている。	
アセスメント	様々なデータや園・所がおかれた内外環境に関する情報について収集・整理・分析している。		
ファシリテーション	園長・所長を補佐し、園・所内外の関係者の相互作用を生かし、教育力・保育力の向上に努めている。		

保育者等育成指標モデルに基づく研修体系

質の高い幼児期の教育・保育を提供するために、保育者の資質向上と幼児教育の振興・充実を図る。



基本研修

専門研修

幼児教育アドバイザーによる助言

