

令和5年度 文部科学省委託研究
幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業

幼稚園教諭や幼児教育アドバイザー等の幼児教育関係者を対象とした研修の在り方

幼児教育を担う教職員のための育成指標作成
ガイドブック

令和6年3月

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

令和5年度 文部科学省委託研究
幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業

幼稚園教諭や幼児教育アドバイザー等の幼児教育関係者を対象とした研修の在り方

幼児教育を担う教職員のための育成指標作成
ガイドブック

令和6年3月

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

はじめに

幼児期は生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なものであり、幼児期の教育の質向上のためには、その中核を担う幼児教育施設の教職員の資質向上を図ることは、極めて重要な課題であるといえます。

中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて」（令和3年11月）では、新たな教員の学びの姿として求められているのは、一人一人の教員等が、自らの専門職性を高めていく営みであると自覚しながら、誇りをもって主体的に研修に打ち込むことであると提言しています。その後文部科学省より示された「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」（令和4年8月）では、教員等が可視化された学習履歴を自ら振り返り、自らの強みや弱み、今後伸ばすべき能力、学校で果たすべき役割などを踏まえ、必要な学びを俯瞰的にかつ客観的に理解することが重要であることが述べられ、今後ますます幼児教育施設の教職員の資質向上を図ることが重要となってきています。

本研究会では、都道府県教育委員会等で作成する幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成と活用及びその普及の実態を明らかにし、幼児教育を担う教職員が、育成指標に沿って自らの専門職性を高めることがデザインできる手掛かりを示すことを目的に、文部科学省「令和5年度幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業」の委託を受け、調査研究を行い、この度その結果を報告書として取りまとめました。

本報告書が都道府県教育委員会等で作成する幼児教育を担う教職員の専門職性を高めるための手掛かりとなることを願っております。

最後になりましたが、本調査研究のまとめに当たっては、多くの方々にご協力いただきました。皆様に深く感謝申し上げます。

令和6年3月

一般財団法人 保育教諭養成課程研究会
理事長 無藤 隆

目 次

はじめに

I	研究の目的と内容等（目的、内容、方法、経緯）	1
II	都道府県教育委員会等の育成指標作成担当者への質問紙調査結果概要報告	3
	1. 質問紙調査の概要	3
	2. 回答者の所属する機関の属性	6
	3. 教職員の育成指標の作成状況と課題について	7
	4. 教職員の育成指標の活用の実態と課題について	11
	5. 教職員の育成指標の周知状況と課題について	18
	6. 質問紙調査結果の考察	22
III	幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成、普及ガイドブック	25
	1. 幼児教育を担う教職員のための育成指標ガイドブック作成の趣旨	25
	(1)教育公務員特例法の一部改正と育成指標	25
	(2)幼稚園教諭と保育教諭を対象とした育成指標作成の実態	25
	(3)育成指標作成のためのガイドブック作成の目的と、育成指標モデル案	25
	①ガイドブック作成の目的	25
	②育成指標モデル案作成の手続き	26
	2. 幼児教育を担う教職員のための育成指標モデル案	27
	(1)幼児教育を担う教職員に求められる資質能力	27
	(2)育成指標モデル案	38
	(3)育成指標モデル案に示すキャリア・ステージ	52
	①質問紙調査結果に見られるキャリア・ステージ設定の課題	52
	②育成指標モデル案に示すキャリア・ステージの考え方	53
	③キャリア・ステージに応じた研修の考え方	54
	(4)育成指標モデル案に示す資質能力と行動目標	56
	①質問紙調査結果に見られる育成指標作成の課題	56
	②資質能力と行動目標との関係	57
	3. 幼児教育を担う教職員のための育成指標の活用・普及	60
	(1)研修企画・実施者の立場から活用に向けた改善・普及	60
	①キャリア・ステージに応じた研修内容の充実に向けた取組	60
	②普及・周知の方法	61
	(2)園長・管理職の立場からの活用	62
	(3)教職員の立場からの活用	62
	(4)自治体によるいろいろな取組例	63
	参考資料：質問紙及びその他の調査結果（自由記述等）	66

おわりに

奥付

I 研究の目的と内容等（目的、内容、方法、経緯）

本研究会においては、令和 2 年度文部科学省委託研究「令和 3 年度幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」において、幼児教育を担う教職員に求められる資質能力と研修の在り方についての調査研究を実施し、幼児教育を担う教職員に求められる資質能力として「7 項目 37 の具体的視点」を報告し、育成指標を作成する際の手掛かりを示した。

しかし、これまでに、都道府県教育委員会及び政令指定都市教育委員会（以下「都道府県教育委員会等」と表記）における研修担当者から「初任、中堅、管理職等といったキャリア・ステージや各職階等を踏まえて、その求められる専門性を示してほしい」という要望を受けている。また、各都道府県教育委員会等の育成指標について幼児教育を担う教職員への周知も十分ではないという声も聞く。育成指標は、研修を企画・運営する側と、研修受講者の両側が活用して、初めて意義をもつものであるが、幼児教育施設の教職員を対象とした研修では、十分に生かしきれていない状況があると言える。

そこで、本研究会では、文部科学省より「令和 5 年度幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業」を受託し、幼児教育を担う教職員の育成指標の活用と普及のための調査研究を行った。

本調査研究では、まず、各都道府県教育委員会等における幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成、周知・理解と、その活用の状況を把握することとした。次に、本研究会が令和 3 年度文部科学省委託研究で報告した幼児教育を担う教員に求められる資質能力「7 項目 37 の具体的な視点」について、キャリア・ステージに応じて求められる専門性の視点をもとにして、都道府県教育委員会等において、幼児教育を担う教職員のための育成指標を作成し、研修の企画・実施する担当者に向けてのガイドブックを作成した。

1. 本調査研究の目的

本研究では、都道府県教育委員会等で作成する幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成と活用及びその普及の実態を明らかにした上で、幼児教育を担う教職員が、育成指標に沿って自らの専門職性を高めることがデザインできる手掛かりを示すことを目指す。

2. 全体構想

(1) 研修を企画・運営者を対象とした質問紙調査の実施

都道府県教育委員会等の研修担当者に対する質問紙調査を通して、育成指標の作成、周知・理解や、活用の状況を把握する。

(2) 幼児教育を担う教職員がキャリアデザインを描くための俯瞰図を作成

本研究会が令和 3 年度文部科学省委託研究にて報告した、幼児教育を担う教員に求められる資質能力「7 項目 37 の具体的な視点」をベースにして、キャリア・ステージに応じて求められる専門性を示すことを通して、幼児教育を担う教職員に求められる資質向上を見通

す俯瞰図としての育成指標モデル案（以下「育成指標モデル案」と表記）を完成する。

（３）育成指標の活用・普及の取組み事例を集める

育成指標の周知・理解、活用を目指して取組んでいる自治体の取組内容の紹介をする。

3. 本調査研究の方法及び体制

（１）調査方法

本調査研究は、質問紙調査により、都道府県教育委員会等による幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成、周知・理解、活用状況を把握する。また都道府県教育委員会等で作成した育成指標の分析をする。

学識経験者、幼稚園・認定こども園の研修担当者、教育委員会や幼児教育センターの指導主事からなる会議及び作業チームを構成し、幼児教育を担う教職員に求められる資質能力「7項目37の具体的な視点」と育成指標と絡ませながら、育成指標モデル案を作成する。

（２）調査研究実行委員会と部会代表連絡会の設置

研究推進体制の検討、研究結果の分析や取りまとめを行う。調査推進実行委員会の中に、部会代表連絡会を設け、それぞれの進捗状況について連絡や報告を行い、連携を密にする体制を作る。

A部会：各都道府県教育委員会等の幼児教育を担う教職員の研修担当者を対象に育成指標の作成、周知・理解、活用の実態を把握するための質問紙調査を実施する。

B部会：都道府県教員委員会等で作成した育成指標の分析。幼児教育を担う教職員に求められる資質能力「7項目37の具体的な視点」と育成指標を絡ませながら、キャリア・ステージに応じた育成指標モデル案作成する。

以上の研究を通して、研修体系に基づいて効果的な、構造的な教職員の研修を実施するという視点から、質の高い研修を企画・運営することができるとともに、幼児教育を担う教職員に対しは、育成指標の周知と理解を得ることができ、育成指標に絡ませながら、自らのキャリアデザインを描いていくことができることを目指した。

今後、幼児教育を担う教職員が、可視化した学習履歴を通して、自らの強みや弱み、さらに伸ばしていきたいことや役職に応じた役割を意識して、主体的に学ぶ姿勢をもって研修を受け、自らキャリアアップを図ることができると考えている。

Ⅱ 都道府県教育委員会等の育成指標作成担当者への質問紙調査結果概要報告

1. 質問紙調査の概要

(1) 調査の目的

本調査は、都道府県教育委員会等で作成する幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成、活用及びその普及の実態と課題を明らかにすることを目的としている。

(2) 育成指標策定に関する法律的根拠

教育公務員特例法の一部改正（平成 28 年 11 月）では、幼稚園及び幼保連携型認定こども園を含む、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定、当該指標を踏まえた教員研修計画の策定、指標の策定等に関する協議を行うための協議会の設置が義務付けられた（現行第 22 条の 3～第 22 条の 4、第 22 条の 7）。

教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部改正（令和 4 年 8 月）では、幼稚園及び幼保連携型認定こども園を含む、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者による研修等に関する記録の作成並びに公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者による資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定が整備された（第 22 条の 5～第 22 条の 6）。

(3) 本調査で用いる用語

本調査における「教職員の育成指標」とは、主体的に学び続ける教職員の育成を目指し、教育委員会等が幼稚園教諭・保育教諭として求められる資質能力を整理して作成したものを指す。

本調査においては、幼稚園における「教育」、幼保連携型認定こども園における「教育及び保育」をまとめて「教育・保育」とする。

「教職員」とは、上記の幼稚園教諭・保育教諭の両者を指す。

(4) 調査手続き

① 調査対象

本調査は、各自治体（各都道府県と政令指定都市）において、幼児教育を担う教職員の育成指標作成、または教職員の育成指標を活用した研修の担当者を対象とした。都道府県教育委員会 48 と政令指定都市 21、合計 69 か所に調査票を発送した¹。

② 調査手続き

調査は、2023 年 10 月～11 月に実施された。調査方法は、調査票を同封した依頼状と調査票を各自治体に郵送し、調査票並びに育成指標に係る資料を郵送にて回収を行った。

¹ 都道府県の 1 自治体では 2 か所送付しており合計 48 となった。政令指定都市の 1 自治体では 2 か所送付しており合計 21 となった。

(5) 調査票回収状況

69 か所のうち 43（都道府県教育委員会 33、政令指定都市 10）の自治体から回答が得られ、回収率は全体で 62.3%（都道府県教育委員会 68.8%、政令指定都市 47.6%）であった。

(6) 調査内容

調査は、回答者の所属する機関の属性（問 1）、育成指標作成進捗状況と作成内容の実態と課題（問 2）、育成指標の活用—研修と研修以外の活用と課題や希望（問 3）、都道府県における周知状況と課題・工夫（問 4）、政令指定都市における周知状況と課題・工夫（問 5）、幼児教育に特化した育成指標に関する情報提供（問 6）について尋ねている（参考資料 調査票参照）。

① 回答者の所属する機関の属性

回答者の所属先（連絡先）、幼児教育センター等の有無、管轄する園種

② 育成指標作成の実態

育成指標作成進捗状況及び育成指標を作成していない理由、教職員以外の育成指標の作成、保育部分(0歳～2歳)を担当する教職員の育成指標の作成、育成指標改訂/修正の有無、育成指標作成の経緯、育成指標作成に当たっての援用/準用対象校種、育成指標作成に当たっての援用/準用した作成主体、教職員の育成指標作成に当たり生じた課題

③ 育成指標の活用

幼児教育・保育の研修の企画立案をしている組織及び他組織の名称、教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修実施状況及び研修を実施していない理由、各回の研修の趣旨や目標等の決定組織・主体及び他組織等の名称、教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修の対象となる施設、教職員の育成指標のキャリア・ステージ区分に係らない幼児教育・保育の研修の自組織での企画、研修計画のうち「幼児教育・保育」に係る内容で見直したもの、研修受講者の受講履歴の記録形式、研修を統括する組織(各市町村教育委員会や研修センター、幼児教育センター等)における教職員の育成指標の活用方法、教職員の育成指標(を研修に生かすため)の課題

教職員(管理職を除く)における教職員の育成指標の活用方法、園の管理職における教職員の育成指標の活用方法、育成指標の今後の活用についての希望

④ 周知状況

都道府県における市区町村の担当者への教職員の育成指標に関する周知状況、都道府県における教職員の育成指標の周知方法、都道府県における市区町村の周知活動の把握、都道府県における私立の幼稚園や認定こども園への普及のための活動、市区町村に対する教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫

政令指定都市における教職員の育成指標の周知方法、政令指定都市における私立の幼稚園や認定こども園への普及のための活動、教職員の育成指標の普及に関する政令指定都市の課題や工夫

⑤ 幼児教育に特化した育成指標に関する情報提供

幼児教育に特化した、①教職員の育成指標の一覧、②教職員の育成指標を活用した研修履歴を確認するシート、③教職員の育成指標にリンクした自己評価シート、④その他関連する資料について、Web 上で公開している場合は名称と URL、Web 上で公開していない場合は、紙媒体の資料の送付を依頼した。

自由記述の具体的内容と回答者から提供された URL リンクは巻末の資料に収録した。

2. 回答者の所属する機関の属性

(1) 所属する組織【問 1-1】²

回答者全体（N=43）において所属する自治体の占める割合は、「都道府県」76.7%、「政令指定都市」23.3%であった。以下、同じ内容の質問については「都道府県」「政令指定都市」の状況をクロス表にて示す。

表 1-1. 回答者が所属する組織

	度数	割合
都道府県	33	76.7%
政令指定都市	10	23.3%
合計	43	100.0%

(2) 幼児教育センターの有無【問 1-4】

所属する自治体における幼児教育センターの有無について尋ねた。都道府県は「ある」81.8%、政令指定都市は「ある」40.0%であった。

表 1-2. 幼児教育センターの有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	27	81.8%	4	40.0%	31	72.1%
②ない	4	12.1%	3	30.0%	7	16.3%
③現在構想中	2	6.1%	2	20.0%	4	9.3%
④その他	0	0.0%	1	10.0%	1	2.3%
合計	33	100.0%	10	100.0%	43	100.0%

(3) 所管する園種【問 1-5】

所属する組織が所管する園種について複数回答で尋ねた。都道府県は「公立の幼稚園」84.4%、「公立の認定こども園」18.8%であった。政令指定都市は「公立の幼稚園」80.0%、「公立の認定こども園」30.0%、「公立の保育所」30.0%であった。「その他」では認可外保育施設が挙げられた。

表 1-3. 所属する組織が所管する園種

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①公立の幼稚園	27	84.4%	8	80.0%	35	83.3%
②私立の幼稚園	4	12.5%	1	10.0%	5	11.9%
③公立の認定こども園	6	18.8%	3	30.0%	9	21.4%
④私立の認定こども園	3	9.4%	2	20.0%	5	11.9%
⑤公立の保育所	3	9.4%	3	30.0%	6	14.3%
⑥私立の保育所	3	9.4%	2	20.0%	5	11.9%
⑦その他	1	3.1%	0	0.0%	1	2.4%
⑧なし	4	12.5%	0	0.0%	4	9.5%

² 調査結果の各見出しには対応する調査票の質問番号を記した。

3. 教職員の育成指標の作成状況と課題について³

(1) 育成指標の作成進捗状況【問2-1、問2-2】

所属する組織が所管する教職員の育成指標作成の進捗状況について尋ねた。都道府県は63.6%（「完成している」60.6% + 「ほぼ完成した」3.0%）が育成指標を作成していた。政令指定都市は90.0%（「完成している」80.0% + 「ほぼ完成した」10.0%）が育成指標を作成していた。一方、都道府県の18.2%、政令指定都市の10.0%が「作成する予定がない」と回答した。引き続き、「作成する予定がない」回答者に作成する予定がない理由を尋ねたところ、育成指標を作成する必要性を感じない、各市町村が定める、作成の必要性について今後検討、所管する幼稚園及び幼保連携型認定こども園がないが挙げられた。

表 2-1. 育成指標の作成進捗状況

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①完成している	20	60.6%	8	80.0%	28	65.1%
②ほぼ完成した	1	3.0%	1	10.0%	2	4.7%
③作成中である	3	9.1%	0	0.0%	3	7.0%
④今後作成する予定	3	9.1%	0	0.0%	3	7.0%
⑤作成する予定がない	6	18.2%	1	10.0%	7	16.3%
合計	33	100.0%	10	100.0%	43	100.0%

(2) 教職員以外の育成指標の作成【問2-3】

教職員以外の育成指標の作成について複数回答で尋ねた。都道府県は「養護教諭」85.7%、「栄養教諭」85.7%であった。政令指定都市は「養護教諭」71.4%、「栄養教諭」71.4%であった。「その他」では、管理職、特別支援学校・学級、通級指導教室担当教員、講師、保育士、臨時職員、他の専門職員が挙げられた。

表 2-2. 教員以外の育成指標の作成

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①養護教諭	12	85.7%	5	71.4%	17	81.0%
②栄養教諭	12	85.7%	5	71.4%	17	81.0%
③事務職員	2	14.3%	2	28.6%	4	19.0%
④その他	7	50.0%	6	85.7%	14	66.7%

³ (2)～(5)：(1)の育成指標作成進捗状況で①完成している、②ほぼ完成したと答えた、 $n=30$ （都道府県 $n=21$ 、政令指定都市 $n=9$ ）を対象とする。(6)～(7)：(5)の育成指標作成の経緯で②既存のものを参考に手を加えて援用した、③既存のものをそのまま準用したと答えた、 $n=16$ （都道府県 $n=13$ 、政令指定都市 $n=3$ ）を対象とする。(8)：(1)の育成指標進捗状況で①完成している、②ほぼ完成した、③作成中④今後作成する予定であると答えた、 $n=36$ （都道府県 $n=27$ 、政令指定都市 $n=9$ ）を対象とする。

(3) 保育部分(0歳～2歳)を担当する教職員の育成指標の作成【問2-4】

認定こども園の保育部分を担当する教職員の育成指標作成について尋ねた。都道府県は「幼児教育担当の教職員と同じものを活用するので特別に作成していない」61.9%、「作成していない」38.1%であった。政令指定都市は「幼児教育担当の教職員と同じものを活用するので特別に作成していない」44.4%、「作成していない」44.4%であった。

表 2-3. 保育部分(0歳～2歳)を担当する教職員の育成指標の作成

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①特別に作成している	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
②幼児教育担当の教職員と同じものを活用するので特別に作成していない	13	61.9%	4	44.4%	17	56.7%
③作成していない	8	38.1%	4	44.4%	12	40.0%
無回答・不明	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%
合計	21	100.0%	9	100.0%	30	100.0%

(4) 育成指標改訂/修正の有無【問2-5】

これまで育成指標改訂/修正を行ったかについて尋ねた。都道府県は「ある」61.9%、政令指定都市は「ある」100.0%であった。

表 2-4. 育成指標改訂/修正の有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	13	61.9%	9	100.0%	22	73.3%
②ない	8	38.1%	0	0.0%	8	26.7%
合計	21	100.0%	9	100.0%	30	100.0%

(5) 育成指標作成の経緯【問2-6-1】

育成指標の作成の経緯について尋ねた。都道府県は「既存のものを参考に手を加えて援用した」57.1%、「完全に独自に作成した」38.1%であった。政令指定都市は「完全に独自に作成した」66.7%、「既存のものを参考に手を加えて援用した」33.3%であった。

表 2-5. 育成指標作成の経緯

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①完全に独自に作成した	8	38.1%	6	66.7%	14	46.7%
②既存のものを参考に手を加えて援用した	12	57.1%	3	33.3%	15	50.0%
③既存のものをそのまま準用した	1	4.8%	0	0.0%	1	3.3%
合計	21	100.0%	9	100.0%	30	100.0%

(6) 育成指標作成に当たっての援用/準用対象校種【問 2-6-2】

育成指標作成に当たり援用/準用した既存の指標の対象学校種を複数回答で尋ねた。都道府県は「小学校」84.6%、「幼児教育・保育」30.8%であった。政令指定都市は「小学校」100.0%、「幼児教育・保育」33.3%であった。「他の学校種等」では、中学校、高等学校、特別支援学校などが挙げられた。

表 2-6. 育成指標作成に当たっての援用/準用対象校種

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①幼児教育・保育	4	30.8%	1	33.3%	5	31.3%
②小学校	11	84.6%	3	100.0%	14	87.5%
③他の校種等	4	30.8%	0	0.0%	4	25.0%

(7) 育成指標作成に当たっての援用/準用した作成主体【問 2-6-3】

育成指標作成に当たり援用/準用した既存の指標の作成主体を複数回答で尋ねた。都道府県は「同一都道府県」100.0%、「他の都道府県」7.7%であった。政令指定都市は「同一都道府県」66.7%、「他の都道府県」33.3%、「同一都道府県の市町村」33.3%、「他の都道府県の市町村」33.3%、「他組織（同一市教育委員会）」33.3%であった。

表 2-7. 育成指標作成に当たっての援用/準用した作成主体

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①同一都道府県	13	100.0%	2	66.7%	15	93.8%
②他の都道府県	1	7.7%	1	33.3%	2	12.5%
③同一都道府県の市町村	0	0.0%	1	33.3%	1	6.3%
④他の都道府県の市町村	0	0.0%	1	33.3%	1	6.3%
⑤他組織	0	0.0%	1	33.3%	1	6.3%

(8) 教職員の育成指標作成に当たり生じた課題の有無【問 2-7】

教職員の育成指標作成に当たり生じた課題の有無について尋ねた。都道府県は「ある」48.1%、政令指定都市は「ある」55.6%であった。

表 2-8 教職員の育成指標作成に当たり生じた課題の有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	13	48.1%	5	55.6%	18	50.0%
②ない	10	37.0%	3	33.3%	13	36.1%
無回答・不明	4	14.8%	1	11.1%	5	13.9%
合計	27	100.0%	9	100.0%	36	100.0%

「ある」との回答に対し、教職員の育成指標作成に当たり生じた課題を自由記述で尋ねた。全ての校種(幼小中高)の教員を対象とした育成指標を活用しており、幼児教育に特化していない点や、幼児教育に特化した育成指標を作成している場合でも、公立私立の差やキャリア・ステージの区切り方、キャリア・ステージに応じた資質能力並びに指導力等の設定方法に課題を感じている様子であった。(自由記述は巻末に収録)

4. 教職員の育成指標の活用の実態と課題について⁴

(1) 幼児教育・保育の研修の企画立案をしている組織【問3-1、問3-2】

教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修をどの組織が企画立案をしているかを複数回答で尋ねた。都道府県は「自組織」85.7%、「他組織」28.6%であった。政令指定都市は「自組織」88.9%、「他組織」33.3%であった。育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修は「行っていない(次年度以降実施予定)」と回答した組織は都道府県の1自治体のみであった。

表3-1. 幼児教育・保育の研修の企画立案をしている組織

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①自組織	18	85.7%	8	88.9%	26	86.7%
②他組織	6	28.6%	3	33.3%	9	30.0%
③行っていない	1	4.8%	0	0.0%	1	3.3%
合計	21		9		30	

(2) 各回の研修の趣旨や目標等の決定組織・主体【問3-3】

教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修における各回の研修の趣旨や目標等をどの組織や主体が決めているかを複数回答で尋ねた。他組織またはその他と回答した場合は、自由記述でその名称を尋ねた。都道府県は「自組織」95.0%、「他組織」30.0%であった。政令指定都市は「自組織」100.0%、「他組織」33.3%であった。「他組織」の名称では、都道府県の教育センター、幼児教育推進室、義務教育課などが挙げられた。「その他」では、県の保育連合会が挙げられた。

表3-2. 幼児教育・保育の研修における各回の研修の趣旨や目標等の決定組織・主体

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①自組織	19	95.0%	9	100.0%	28	93.3%
②他組織	6	30.0%	3	33.3%	9	30.0%
③外部講師	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
④その他	0	0.0%	1	11.1%	1	3.3%
合計	20		9		29	

⁴ (1)、(10)、(11)：2.教職員の育成指標の作成状況等(1)の育成指標作成進捗状況で①完成している、②ほぼ完成したと答えた、 $n=30$ (都道府県 $n=21$ 、政令指定都市 $n=9$) を対象とする。(2)～(9)： $n=30$ (都道府県 $n=21$ 、政令指定都市 $n=9$) のうち、育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修を実施している自治体 $n=29$ (都道府県 $n=20$ 、政令指定都市 $n=9$) を対象とする。

(3) 教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修の対象となる施設【問3-4】

作成している教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修の対象となる施設を複数回答で尋ねた。都道府県は「公立の幼稚園」100.0%、「公立の認定こども園」95.0%、「私立の幼稚園」80.0%、「私立の認定こども園」80.0%であった。政令指定都市は「公立の幼稚園」77.8%、「公立の認定こども園」55.6%であった。「その他の施設」では、地域型保育事業、認可外保育施設が挙げられた。

表3-3. 教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修の対象となる施設

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①公立の幼稚園	20	100.0%	7	77.8%	27	93.1%
②私立の幼稚園	16	80.0%	3	33.3%	19	65.5%
③公立の認定こども園	19	95.0%	5	55.6%	24	82.8%
④私立の認定こども園	16	80.0%	3	33.3%	19	65.5%
⑤公立の保育所	11	55.0%	2	22.2%	13	44.8%
⑥私立の保育所	11	55.0%	2	22.2%	13	44.8%
⑦その他の施設	6	30.0%	0	0.0%	6	20.7%
合計	20		9		29	

(4) 育成指標のステージ区分に係らない幼児教育・保育の研修の自組織での企画【問3-5】

教職員の育成指標のキャリア・ステージ区分に係らない幼児教育・保育の研修の自組織での企画の有無について尋ねた。都道府県は「ある」85.0%、政令指定都市は「ある」100.0%であった。

表3-4. 教職員の育成指標のステージ区分に係らない幼児教育・保育の研修の自組織での企画の有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	17	85.0%	9	100.0%	26	89.7%
②ない	3	15.0%	0	0.0%	3	10.3%
合計	20	100.0%	9	100.0%	29	100.0%

「ある」との回答に対し、その名称を自由記述で尋ねた。研究協議会、幼児教育フォーラムといった団体名やイベント名を冠した研修、合同研修、連携研修など幼保との連携や幼小接続を意識した名称の研修、道徳推進講座、課題別研修などキャリア・ステージ区分に落とし込むことが難しいテーマ別の研修のように参加者の経験を問わないことが想定される企画が挙げられた。一方、スキルアップセミナー、ステップアップ研修などキャリア形成に関する名称の研修も見られた。

(5) 研修計画のうち「幼児教育・保育」に係る内容で見直したものの有無【問3-6】

研修計画のうち「幼児教育・保育」に係る内容で見直したものの有無について尋ねた。都道府県は「ある」90.0%、政令指定都市は「ある」88.9%であった。

表3-5. 研修計画のうち「幼児教育・保育」に係る内容で見直したものの有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	18	90.0%	8	88.9%	26	89.7%
②ない	2	10.0%	1	11.1%	3	10.3%
合計	20	100.0%	9	100.0%	29	100.0%

「ある」との回答に対し、見直したものを自由記述で尋ねた。内容についていくつかに分類すると、まず、必要と思われるテーマの強化（新設や回数・時間増など）があり、特に特別支援教育、ICTが目立った。続いて、講師の選定や研修方法の改善があり、意識共有なども含めたアクティブラーニングの要素が入った方法（演習・協議・活用など）やキャリア・ステージ毎の見直し（特に中堅教員以上）が目立った。また、参加対象をヨコに展開し、幼保と合同や、さらに小学校教諭との合同研修などが挙げられた。（自由記述は巻末に収録）

(6) 研修受講者の受講履歴の記録形式【問3-7】

研修受講者の受講履歴をどのような形式で記録しているかを複数回答で尋ねた。また、「その他の形式」と回答した場合は、その内容を自由記述で尋ねた。都道府県は「紙媒体/pdfのシート」41.2%、「紙媒体/pdfの受講証」23.5%であった。政令指定都市は「紙媒体/pdfのシート」62.5%、「紙媒体/pdfの受講証」12.5%、「紙媒体/pdfの冊子」12.5%、「アプリやLMS」12.5%であった。「その他の形式」では、自治体独自のシステムで管理、自治体が紙媒体等で管理、各研修主催者がデータ管理、といった自治体等が受講履歴を管理する方法と、受講者が持参した冊子等にスタンプを押すといった、受講者自身による管理方法が挙げられた。

表 3-6. 研修受講者の受講履歴の記録形式

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①紙媒体/pdfの受講証	4	23.5%	1	12.5%	5	20.0%
②紙媒体/pdfのシート	7	41.2%	5	62.5%	12	48.0%
③紙媒体/pdfの冊子	1	5.9%	1	12.5%	2	8.0%
④アプリや LMS	1	5.9%	1	12.5%	2	8.0%
⑤その他の形式	8	47.1%	3	37.5%	11	44.0%
合計	17		8		25	

(7) 研修を統括する組織における教職員の育成指標の活用方法【問3-8】

研修を統括する組織(各市町村教育委員会や研修センター、幼児教育センター等)が、教職員の育成指標をどのように活用しているかを複数回答で尋ねた。都道府県は「研修の企画立案」100.0%、「研修の体系化」80.0%であった。政令指定都市は「研修の企画立案」100.0%、「研修の体系化」88.9%であった。「その他の活用」では、キャリア段階における園長、教諭の資質能力の習得に向けた目標設定や振り返りでの活用が挙げられた。

表 3-7. 研修を統括する組織における教職員の育成指標の活用方法

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①研修の企画立案	20	100.0%	9	100.0%	29	100.0%
②不足している研修の点検	14	70.0%	4	44.4%	18	62.1%
③研修の体系化	16	80.0%	8	88.9%	24	82.8%
④研修の効果測定	8	40.0%	3	33.3%	11	37.9%
⑤その他の活用	0	0.0%	1	11.1%	1	3.4%
合計	20		9		29	

(8) 教職員の育成指標(を研修に生かすため)の課題【問3-9】

教職員の育成指標(を研修に生かすため)の課題について複数回答で尋ねた。都道府県は「指標に対応した研修効果把握」89.5%、「指標に対応した研修実施」36.8%であった。政令指定都市は「指標に対応した研修内容作成」66.7%、「指標に対応した研修実施」66.7%、「指標に対応した研修効果把握」66.7%であった。

表3-8. 教職員の育成指標の課題

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①指標の改善・見直し	3	15.8%	2	22.2%	5	17.9%
②指標に対応した研修内容作成	6	31.6%	6	66.7%	12	42.9%
③指標に対応した研修実施	7	36.8%	6	66.7%	13	46.4%
④指標に対応した研修効果把握	17	89.5%	6	66.7%	23	82.1%
⑤指標に対応した研修体系構築	2	10.5%	2	22.2%	4	14.3%
⑥その他の課題	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	19		9		28	

(9) 教職員(管理職を除く)における教職員の育成指標の活用方法【問3-10】

教職員(管理職を除く)が、教職員の育成指標をどのように活用しているかについて複数回答で尋ねた。都道府県は「各ステージにおける教職員に求められる姿の把握」65.0%、「今の自分に必要な資質能力を自己評価する際の手がかり(自己診断、自己分析)」60.0%であった。政令指定都市は「各ステージにおける教職員に求められる姿の把握」100.0%、「自己目標の設定と振り返り」77.8%であった。

表3-9. 教職員(管理職を除く)における教職員の育成指標の活用方法

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①各ステージにおける教職員に求められる姿の把握	13	65.0%	9	100.0%	22	75.9%
②自己目標の設定と振り返り	11	55.0%	7	77.8%	18	62.1%
③今の自分に必要な資質能力を自己評価する際の手がかり(自己診断、自己分析)	12	60.0%	6	66.7%	18	62.1%
④自分のキャリア・ステージや身に付けたい資質能力に合った研修講座を選ぶ際の参考	9	45.0%	5	55.6%	14	48.3%
⑤管理職との面談を通じ助言を得るための手がかり	8	40.0%	6	66.7%	14	48.3%
⑥園内でOJTを進めるに当たり、先輩の教職員から後輩の教職員にアドバイスする際の参考	5	25.0%	3	33.3%	8	27.6%
⑦その他の活用	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑧わからない	7	35.0%	0	0.0%	7	24.1%
合計	20		9		29	

(10) 園の管理職における教職員の育成指標の活用方法【問3-11】

園の管理職が教職員の育成指標をどのように活用しているかについて複数回答で尋ねた。都道府県は「わからない」57.1%、「園内研修の推進に利用」38.1%、「教職員に対して必要な資質能力を示し、研修講座を推奨する際の参考」38.1%、「キャリア・ステージに応じた指導助言の手がかり」38.1%、であった。政令指定都市は「教職員に対して必要な資質能力を示し、研修講座を推奨する際の参考」88.9%、「キャリア・ステージに応じた指導助言の手がかり」88.9%であった。

表 3-10. 園の管理職における教職員の育成指標の活用方法

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①教職員の採用に活用	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
②園内研修の推進に利用	8	38.1%	4	44.4%	12	41.4%
③自園の園運営を振り返る際の目安	5	23.8%	4	44.4%	9	31.0%
④園内での OJT における組織的な人材育成の目安	7	33.3%	5	55.6%	12	41.4%
⑤教職員に対して必要な資質能力を示し、研修講座を推奨する際の参考	8	38.1%	8	88.9%	16	55.2%
⑥キャリア・ステージに応じた指導助言の手がかり	8	38.1%	8	88.9%	16	55.2%
⑦園内での管理職による面談での活用	7	33.3%	5	55.6%	12	41.4%
⑧その他の活用	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
⑨わからない	12	57.1%	0	0.0%	12	41.4%
合計	21		9		29	

(11) 育成指標の今後の活用についての希望の有無【問3-12】

担当者あるいは組織が育成指標の今後の活用について希望していることがあるかどうかを尋ねた。また、「ある」と回答した場合は、その内容を自由記述で尋ねた。都道府県は「ある」90.0%であった。政令指定都市は「ある」88.9%であった。

表 3-11. 育成指標の今後の活用についての希望の有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	18	90.0%	8	88.9%	26	89.7%
②ない	2	10.0%	1	11.1%	3	10.3%
合計	20	100.0%	9	100.0%	29	100.0%

「ある」との回答に対し、育成指標の今後の活用についての希望を自由記述で尋ねた。今後の活用としては、自己分析、自己評価、振り返り、といった、教職員自身による活用と、管理職による面談、管理職との対話といった、管理職としての活用、そして園内研修とい

た、園としての活用が見られた。一方で、育成指標そのものに対して、時代のニーズへの対応や隣接校種の指標との兼ね合い、施設類型にとらわれない育成指標の汎用化といった課題が挙げられた。(自由記述は巻末に収録)

5. 教職員の育成指標の周知状況と課題について⁵

(1) 都道府県による市区町村の担当者への教職員の育成指標に関する周知状況【問4-1】

都道府県を対象に市区町村の担当者への教職員の育成指標に関する周知状況について尋ねた。「充分周知している」61.9%、「だいたい周知している」28.6%と90.5%の都道府県が市区町村への周知を行っていた。

表4-1. 都道府県による市区町村の担当者への教職員の育成指標に関する周知状況

	度数	割合
充分周知している	13	61.9%
だいたい周知している	6	28.6%
あまり周知していない	1	4.8%
全く周知していない	1	4.8%
合計	21	100.0%

(2) 教職員の育成指標の周知方法

① 都道府県【問4-2】

都道府県自治体では教職員の育成指標をどのような方法で周知しているかを複数回答で尋ねた。「都道府県ホームページに掲載」85.0%、「教育センター等における研修講座での説明」75.0%であった。「その他の周知方法」では、新規採用幼稚園教諭研修指導員に対する周知、都道府県が作成した就学前教育プログラムに掲載、ガイドラインの冊子を配布、が挙げられた。

表4-2. 都道府県による教職員の育成指標の周知方法

	度数	割合
①都道府県ホームページに掲載	17	85.0%
②県立学校事務長会議、教育事務所長会議、市町村教委との意見交換会等での説明	9	45.0%
③研修手引書に掲載	10	50.0%
④教員採用選考試験実施要項へ指標の一部(教職着任時)を参考資料として明記	4	20.0%
⑤教育センター等における研修講座での説明	15	75.0%
⑥園長会で説明	4	20.0%
⑦副園長・教頭会で説明	1	5.0%
⑧指導主事等が園訪問を行った際に説明	3	15.0%
⑨園内研修での管理職による説明	1	5.0%
⑩園に「教職員の育成指標」を配布	6	30.0%
⑪教職員一人ひとりに「教職員の育成指標」を配布	1	5.0%
⑫その他の周知方法	3	15.0%

⁵ 2.教職員の育成指標の作成状況等(1)の育成指標作成進捗状況で①完成している、②ほぼ完成したと答えた、n=30(都道府県 n=21、政令指定都市 n=9)を対象とする。

② 政令指定都市【問 5-1】

政令指定都市では教職員の育成指標をどのような方法で周知しているかを複数回答で尋ねた。「園長会で説明」88.9%、「市区町村ホームページに掲載」66.7%であった。また、「その他の周知活動」では、自治体の HP に掲載、研修指導員に対して周知、研修案内や冊子に掲載し説明、該当センター内に掲示の他、幼・こ・保共有フォルダに格納、教育委員会と学校共有のシステム内に掲載といった Web 活用が挙げられた。

表 4-3. 政令指定都市による教職員の育成指標の周知方法

	度数	割合
①市区町村ホームページに掲載	6	66.7%
②園長会で説明	8	88.9%
③副園長・教頭会で説明	1	11.1%
④指導主事等が園訪問を行った際に説明	3	33.3%
⑤園内研修での管理職による説明	3	33.3%
⑥園に「教職員の育成指標」を配布	5	55.6%
⑦教職員一人ひとりに「教職員の育成指標」を配布	3	33.3%
⑧その他の周知活動	5	55.6%
⑨区町村にまかせているのでわからない	0	0.0%

(3) 都道府県による市区町村の周知活動の把握【問 4-3】

都道府県を対象に、市区町村がどのような周知活動をしていると把握しているかを複数回答で尋ねた。「市区町村にまかせているのでわからない」85.7%、「指導主事等が園訪問を行った際に説明」9.5%、「園に「教職員の育成指標」を配布」9.5%であった。「その他の周知活動」では、市町村内の研修や園内研修での活用による周知が挙げられた。

表 4-4. 都道府県による市区町村の周知活動の把握

	度数	割合
①市区町村ホームページに掲載	0	0.0%
②幼児教育センター等のホームページに掲載	0	0.0%
③園長会で説明	1	4.8%
④副園長・教頭会で説明	0	0.0%
⑤指導主事等が園訪問を行った際に説明	2	9.5%
⑥園内研修での管理職による説明	0	0.0%
⑦園に「教職員の育成指標」を配布	2	9.5%
⑧教職員一人ひとりに「教職員の育成指標」を配布	0	0.0%
⑨その他の周知活動	1	4.8%
⑩市区町村にまかせているのでわからない	18	85.7%

(4) 私立の幼稚園や認定こども園への普及のための活動の有無【問 4-4、問 5-2】

私立の幼稚園や認定こども園に対して教職員の育成指標を普及するために特別に行っている活動の有無を尋ねた。都道府県は「ない」71.4%、政令指定都市は「ない」55.6%であった。

表 4-5. 私立の幼稚園や認定こども園への普及のための活動の有無

	都道府県		政令指定都市		合計	
	度数	割合	度数	割合	度数	割合
①ある	6	28.6%	4	44.4%	10	33.3%
②ない	15	71.4%	5	55.6%	20	66.7%
合計	21	100.0%	9	100.0%	30	100.0%

「ある」との回答に対し、その内容を自由記述で尋ねた。私立の幼稚園や認定こども園の普及のための活動として、私立も対象とした研修参加者に手引を配布し説明、各園に資料送付、団体の会合の場で説明、ガイドラインの冊子を保育者に配付、私立幼稚園・認定こども園協会代表者会で説明、園訪問等の際に活用の仕方等を伝える、初任者研修を一部合同で行う等が挙げられた。

(5) 都道府県による市区町村に対しての育成指標の普及に関する課題や工夫の有無【問 4-5】

都道府県を対象に、都道府県から市区町村に対しての教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫していることの有無を尋ねたところ、「ある」が57.1%であった。

表 4-6. 都道府県による市区町村に対しての教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫

	度数	割合
①ある	12	57.1%
②ない	9	42.9%
合計	21	100.0%

「ある」との回答に対し、その内容を自由記述で尋ねた。課題は、周知が徹底できない、活用方法等を把握できていない、施設種により活用に差があることが挙げられた。工夫として幼児教育担当者会議等で説明、好事例を共有、主管課会議で活用の意見交換、指導主事会議で説明、ガイドブックの作成と啓発、自己診断シート、アンケートやチェックリストによる状況確認と共有が挙げられた。(自由記述は巻末に収録)

(6) 政令指定都市による教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫の有無【問5-3】

政令指定都市を対象に、教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫していることの有無について尋ねたところ、「ある」が77.8%であった。

表4-7. 政令指定都市による教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫の有無

	度数	割合
①ある	7	77.8%
②ない	2	22.2%
合計	9	100.0%

「ある」との回答に対し、その内容を自由記述で尋ねた。研修会での案内配布や育成指標の趣旨説明の他、園長会や校長会の代表及び大学関係者を交えた協議会での意見交換、学生や園長への啓発といった工夫が挙げられた。課題として、一定期間使用後の見直し、保育者自身が育成指標のどの段階にいるのか、何が課題なのかを把握できるようにする方法が挙げられた。(自由記述は巻末に収録)

6. 質問紙調査結果の考察

(1) 回答者の所属する機関の属性

回答者の所属機関を統括する自治体は、77%が都道府県、23%が政令指定都市であった。都道府県の約8割、政令指定都市の4割が、幼児教育の推進を担う幼児教育センターを設置していた。所管する園種では、どちらの自治体でも公立の幼稚園・認定こども園が多くを占めていた。数は少ないが、公立の保育所や私立の幼稚園・保育所を挙げた自治体も見られ、幼児教育においては園種や公立私立の区別なく所管している自治体があることがうかがえた。

(2) 教職員の育成指標の作成状況と課題

6割強の都道府県、9割の政令指定都市が教職員の育成指標を作成していた。都道府県では、現在作成中または今後作成する予定と回答した自治体の他に、幼児教育施設を所管していても作成する予定の無い自治体も見られた。育成指標の作成を市町村レベルに任せるか都道府県が主導していくかの方針の違いによるものと考えられる。

全体で8割の自治体が教職員以外の育成指標を作成していた。養護教諭、栄養教諭の他に専門職員の育成指標を作成している自治体も見られた。一方、全体で約半数の自治体が、認定こども園の保育部分（0歳～2歳）を担当する教職員の育成指標について、幼児教育担当の教職員と同じものを活用し作成していた。

政令指定都市は、都道府県より教職員の育成指標を完全に独自に作成した自治体の割合が高く、独自性を発揮しやすい傾向が見られた。都道府県は、政令指定都市より既存のものを参考に手を加えて援用した自治体の割合が高かった。都道府県、政令指定都市ともに同一都道府県の主体が作成した指標を援用また準用した自治体が最も多く、対象学校種は小学校の割合が最も高かった。既存の育成指標を援用/準用する場合、幼児教育・保育に特化した育成指標を参考にすることが望ましいと考えられる。

これまで、6割の都道府県、全ての政令指定都市の自治体が教職員の育成指標の改訂や修正を行っていた。ほぼ半数の都道府県及び政令指定都市の自治体が教職員の育成指標に当たり課題が生じたと回答した。全ての校種(幼小中高)の教員を対象とした育成指標を活用している自治体では、幼稚園教育の特性に沿った考え方との整合性に困難さを感じた指標項目があるとの意見が挙げられた。幼児教育に特化した育成指標を作成している場合でも、運営母体（公立私立）や施設類型の違いをどのように育成指標に反映させていくか、キャリア・ステージの区切り方、キャリア・ステージに応じた資質能力並びに指導力等の設定方法に課題を感じている様子であった。課題の内容を精査し、今後育成指標を作成、改訂する自治体の担当者にとって指針となる案を提示する必要があると考えられる。

(3) 教職員の育成指標の活用の実態と課題

都道府県及び政令指定都市において、育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修は、9割弱が自組織の企画立案、他組織による企画立案は約3割であった。研修の趣旨や目標は、自組織がほぼ100%決定、他組織による決定は約3割であった。

一方、育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修の対象となる施設は、主たる所管園種である公立の幼稚園や認定こども園の他に、公立の保育所、私立の幼稚園、認定こども園、保育所、地域型保育事業、認可外保育施設と運営母体や保育施設の類型が多様であった。また、育成指標のキャリア・ステージ区分に係らない研修の自組織での企画は8割強の都道府県、全ての政令指定都市で行われていた。「スキルアップセミナー」「ステップアップ研修」などキャリア形成に関する名称の他に、「合同研修」「連携研修」など幼保この連携、幼小接続を意識した名称、「道徳推進講座」「課題別研修」などキャリア・ステージ区分に落とし込むことが難しいテーマ別の研修名が挙げられた。講演会やフォーラムなどの名称からは、包括的な学びの場を研修会として企画していることが推測された。

9割の都道府県及び政令指定都市が幼児教育・保育に係る内容で研修計画を見直しており、研修内容とキャリア・ステージ区分や様々な観点等との間のすり合わせを行っている途上であることが推測された。キャリアに応じた研修内容の活用に向けた改善、研修への取り組み方法の改善、研修項目の改善や追加など具体的な内容が数多く挙げられた。このような多様な工夫の在り方は、受講履歴の記録形式にも現れていた。紙媒体/pdfのシート、受講証、冊子などの利用の他に、アプリの利用や学習管理システム、自治体独自のシステム管理など電子的な方法も採用されていた。

研修統括組織における育成指標の活用方法では、都道府県及び政令指定都市ともに、「研修の企画立案」が100%で最も高く、次いで「研修の体系化」、「不足している研修の点検」、「研修の効果測定」であった。育成指標を研修に生かすための課題では、「指標に対応した研修効果測定」が全体の8割と最も高く、次いで「指標に対応した研修実施」、「指標に対応した研修内容作成」であった。どのように研修の効果を判定していくかが今後の課題となると考えられる。

教職員による育成指標の活用の状況については、都道府県及び政令指定都市ともに、「各ステージにおける教職員に求められる姿の把握」が1位に挙げられた。次いで2位3位は「自己目標の設定と振り返り」「今の自分に必要な資質能力を自己評価する際の手がかり（自己診断、自己分析）」であった。管理職による育成指標の活用の状況については、都道府県及び政令指定都市ともに、「教職員に対して必要な資質能力を示し、研修講座を推奨する際の参考」、「キャリア・ステージに応じた指導助言の手がかり」が1位に挙げられた。次いで2位が「園内でのOJTにおける組織的な人材育成の目安」、「園内での管理職による面談での活用」であった。「教職員の採用に活用」を選んだ自治体は無かった。人事評価のような発揮した能力や結果の評価ではなく、教員が職責、経験や適性に応じて将来的に身に付けていくべき資質を規定するものであることを踏まえた活用状況であることが明らかとなった。一方、都道府県では、教職員による育成指標の活用で4割弱、管理職による育成指標の活用で6割弱が「わからない」を選んでおり、市区町村レベルでの活用方法の状況を都道府県が把握していない実態があることを示していた。

9割の都道府県及び政令指定都市が、今後の育成指標の活用に関する希望があると回答した。具体的な内容として、教職員による活用、管理職による活用、園内研修による活用を進

めたい、育成指標を自治体の状況や時代に合ったものに改良していきたいとの回答が多数を占め、現状に満足することなくさらなる改善を目指す姿勢がうかがわれた。

(4) 教職員の育成指標の周知状況と課題

9割の都道府県が市区町村への周知を実施していた。周知方法の1位から3位までは、「都道府県ホームページに掲載」、「教育センター等における研修講座での説明」、「研修手引書に掲載」など間接的な方法であり、市区町村レベルの園長や園に直接届く周知方法を取る都道府県は比較的少数であった。市区町村の周知活動の把握については8割強が「市区町村にまかせているのでわからない」との回答であった。6割弱の都道府県が市区町村に対しての周知や普及に課題を認識しており、状況確認や共有に関する工夫が挙げられた。

私立園への普及活動については3割の都道府県、4割強の政令指定都市が行っていた。その自治体の公立私立の構成比によるものと思われるが、運営母体の違いを超えた育成指標を作成する取り組みを行っている自治体では、初任者合同研修を行ったり、私立も対象とした研修の参加者に手引書を配ったりといった工夫が挙げられた。

政令指定都市での周知方法の1位から3位までは、「園長会で説明」、「市区町村ホームページに掲載」、「園に「教職員の育成指標」を配布」であった。その他の方法として、クラウドやWeb活用など周知経路の多様化といった工夫が見られた。8割弱の政令指定都市が、一定期間使用後の見直しや必要に応じた修正が普及の障壁になっていることや、育成指標の活用方法の普及について課題を認識しており、複数の媒体に掲載、研修会での周知説明の他、園長や養成課程の学生への啓発活動、複数の保育関係者が集う協議会での意見交換が工夫として挙げられた。

Ⅲ 幼児教育を担う教職員のための育成指標の作成、普及ガイドブック

1. 幼児教育を担う教職員ための育成指標ガイドブック作成の趣旨

(1) 教育公務員特例法の一部改正と育成指標

教員の養成・採用・研修を通じた新たな体制整備の構築等のため、教育公務員特例法等の一部が改正された（平成28年11月）。この改正では、公立の小学校等の校長及び教員等の任命権者は、文部科学大臣が策定する指針を参酌しつつ、地域の実情に応じ、教員等の任命権者が当該教員等としての資質の向上に関する指標（本報告書では、以下「育成指標」と表記）を策定することとなっている。ここでの公立の小学校等の校長及び教員の範囲は、公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教職員であり、育成指標の対象となっている。

その後文部科学省より示された「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」（令和4年8月）では、「指標は、教員等が担う役割が高度に専門的であることを改めて示すとともに、研修等を通じて教員等の資質の向上を図る際の目安として、教員等一人一人のキャリアパスが多様であるとの前提の下、教職生活全体を俯瞰しつつ、自らの職責、経験及び適正に応じて更に高度な段階を目指す手掛かりとなるものであり、効果的・継続的な学びに結びつける意欲を喚起することを可能とする体系的なものである必要がある」と述べている。

(2) 幼稚園教諭と保育教諭を対象とした育成指標作成の実態

育成指標の策定に際しては、必ずしも全ての学校種毎に個別の指標を策定することを必要とするものではなく、それぞれの学校種の特性を踏まえつつ、複数の学校種、共通の指標を策定することが可能である。したがって、幼稚園教諭と保育教諭のみを対象とした育成指標の作成を求めているわけではない。

本報告書作成に当たって、都道府県教育委員会と政令指定都市教育委員会を対象とした質問紙調査では、幼稚園教諭と保育教諭を対象に育成指標作成している自治体は都道府県では63.9%、政令指定都市では90.0%であった【問2-1】。一方、数少ないが、今回の育成指標の対象を、公立幼稚園や公立幼保連携型認定こども園に限らず、幼児教育を行う施設の教諭・保育士を対象とした育成指標を作成し、幼児教育全体の質向上につなげていこうとする自治体もあった。また、一度、育成指標を作成したが、「実態に沿って改訂した」と回答した都道府県61.9%、政令指定都市100%であった【問2-5】。

(3) 育成指標作成のためのガイドブック作成の目的と、育成指標モデル案

①ガイドブック作成の目的

教職員の育成指標作成の趣旨と幼稚園教諭と保育教諭を対象とした育成指標作成の実態を踏まえ、保育教諭養成課程研究会では、幼児教育を担う教職員が自己課題をもち主体的に学ぶ研修を企画・立案するため育成指標作成のためのガイドブックを作成することとした。

質問紙調査結果により、幼稚園教諭と保育教諭等の育成指標作成の実態は、作成の際に参考とした（質問紙調査では援用又は準用）ものは、小学校教諭を対象とした自治体が最も多かった【問 2-6-2 都道府県 84.6%、政令指定都市 100%】。幼児教育を担う教職員の育成指標作成の際の課題では、「すべての学校種の教員を対象としているため、各項目の内容を抽象的な表現とし、校種に合わせて読み替えをすることを前提としている」や、「就学前の教育と小学校以降での整合性と系統性を図ることが難しかった」等の報告がある【問 2-7】。

幼稚園教諭と保育教諭の育成指標作成では、幼稚園や幼保連携型認定こども園では、学校教育の一貫を担う施設として、他の学校種と同じように作成することが必要であるが、同時に、実際に活用する際には、遊びを通してねらいを総合的に指導する幼児教育を担う教職員の資質向上につながるものでなくてはならない。

このため、本ガイドブックで示す「幼児教育を担う教職員のための育成指標モデル案」は、これからの学校教育を担う教員が必要とされる資質能力と、幼児教育を担う教員が必要とされる資質能力の二つの側面から検討し作成している。各自治体の実態に沿って活用できるよう、育成指標作成の際に考える視点を提供している。

本ガイドブックは、各自治体の育成指標作成の実態に沿って参考となる部分を切り取って活用していただきたい。全ての学校種の教員を対象として育成指標を作成している自治体では、具体的な研修企画・立案の段階で、幼児教育の特質に沿って読み替えをする際に活用していただきたい。また一方では、幼児教育を担う教職員を保育士も含めて広く作成しようとしている自治体では、これからの学校教育を担う教員に求められる資質能力の育成を参考にしていきたい。さらに、各自治体で作成した育成指標を改訂する際には、学校教育のはじまりの段階の幼稚園や幼保連携型認定こども園の教職員に求められている資質能力とその育成の道筋を参考にしていきたい。

②育成指標モデル案作成の手続き

本ガイドブックは、以下に示す、A B C Dの4つの手続きを経て作成している。

A. これからの学校教育を担う教員に求められる資質能力の検討

中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(平成 27 年 12 月)に沿って、不易と流行という視点から、教職員に求められる資質能力について検討した。

参考資料

- 中央教育審議会答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について ～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～」(平成 27 年 12 月)
- 教育公務員特例法の一部改正 (平成 28.11.28)
- 公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」(令和 4 年 8 月)

B. これからの幼児教育を担う教職員に求められる資質能力の検討

保育教諭養成課程研究会では、令和 3 年度文部科学省委託研究にて、都道府県教育委員会で実施している、幼稚園教諭や保育教諭対象とした研修において重視されている内容を調査し、育まれている資質能力を明らかにして、7 項目 37 の視点にまとめてきている。本ガイドブックは、これに基づいて幼児教育を担う教職員に必要な資質能力を解説している。

参考資料

- 保育教諭養成課程研究会『幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を高める研修モデルの開発』（令和 3 年度）文部科学省委託研究
- 保育教諭養成課程研究会作成 幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドVI』（令和元年度）文部科学省委託研究

C. 幼児教育を担う教員のキャリア・ステージの検討

保育教諭養成課程研究会では、平成 30 年度文部科学省委託研究にて、採用から初任、中堅、リーダーとなっていく過程で、教職員としてどのようなことを身に付けているのか、教職員として成長していくのかについて検討し、幼稚園教員・保育教諭として成長の過程を示した。今回、このキャリア・ステージをベースにして、育成指標モデル案を作成している。

参考資料

- 保育教諭養成課程研究会作成 文部科学省委託研究『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドV』（平成 30 年度）

D. 資質能力毎に行動目標の検討

本報告書では、幼稚園教諭・保育教諭の成長とともに身に付ける資質能力を示すために、育成指標の内容毎に、各キャリア・ステージに応じて具体的な行動目標を設定し、求められる資質能力を「姿」として分かりやすく示した。

2. 幼児教育を担う教職員のための育成指標モデル案

(1) 幼児教育を担う教職員に求められる資質能力

幼児教育を担う教職員に求められる資質能力は、中央教育審議会答申を踏まえて整理した「これからの教員に求められる資質能力」と幼児期の教育の特質から、7 つ項目を考えた。この項目は、これまで教育委員会等で行われてきた研修をまとめた「研修項目一覧」（『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドVI』 p86 参照）の中項目を資質能力から分類整理したものである。ここに示す「資質能力 7 項目 37 具体的視点」は、幼児教育を担う教職員がその専門性を高めるために、キャリア・ステージに応じた研修を通して身に付けていくことが求められる資質能力である。

参考資料

- 保育教諭養成課程研究会 文部科学省委託研究『幼児教育を担う教員に求められる資質・能力を高める研修モデルの開発』（令和 3 年度）
- 保育教諭養成課程研究会 文部科学省委託研究『幼稚園教諭・保育教諭のための研

修ガイドVI～幼稚園教諭・保育教諭の資質向上を目指すキャリアステージにおける研修の在り方を求めて～』（令和元年度）

表1 幼児教育を担う教職員に求められる資質能力

幼児教育を担う教職員に求められる資質能力		
大項目	中項目	小項目 37の具体的な視点
幼児教育の質向上のための実践的指導力	A. 幼児を理解し一人一人に応じる力	(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力 (2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力 (3) 指導の過程を振り返る力・省察力 (4) その子らしさを捉え、寄り添う力 (5) 子供の活動を予想する力
	B. 保育を構想する力	(6) 「生きる力」の理念を具体的に語る力 (7) 幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力 (8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力 (9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力 (10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力 (11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力
	C. 豊かな体験を創り出す力	(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性 (13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力 (14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力 (15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力 (16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力 (17) 子供の生活に即した行事を創り出す力 (18) 安定し学び合う学級を形成する力
	D. 特別な配慮を必要とする子供を理解し支援する力	(19) 人としての尊厳を尊重する姿勢 (20) 特別な配慮を必要とする子供に関する知識を実践に生かす力 (21) 個に応じた適切な支援を実践する力 (22) 組織として適切な支援を推進する力 (23) 保護者との関係及び関係機関との連携を推進する力
連携を推進する力	E. 他と連携し、協働する力	(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力 (25) 組織の目的を理解し、自分の資質能力を発揮する力 (26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力 (27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力 (28) 幼児教育を分かりやすく発信する力 (29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力 (30) 幼児教育や子育ての支援等、教育・保育に関わる必要な情報を選択収集・整理する力
よりよい園運営のマネジメントの力	F. カリキュラム・マネジメント	(31) 幼児教育の質向上を目指して保育の実践を重ねようとする力 (32) 幼児期の教育の実践の構造（PDCA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力 (33) 教育理念や目指す幼児像、発達の過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力 (34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力
	G. 自ら学ぶ姿勢と教師としての成長（リーダーシップを含む）	(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力 (36) 協働的な組織をつくり、推進する力 (37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力

◆ 幼児教育の質向上のための実践的指導力 ◆

「幼児教育の質向上のための実践的指導力」は、幼稚園教諭・保育教諭が、学級担任として日々の教育実践をする上で必要な力であり、「養成段階」「初任者の段階」などでその基礎をつくるものである。この力をベースにして「連携を推進する力」「よりよい園運営のためのマネジメント力」を身に付けていくためにも必要である。

A. 「幼児を理解し、一人一人に応じる力」の育成

幼児理解に基づいて子供の発達を理解を深め、保育を構想することは、幼児期の教育の基本である。そのため、教師は子供の思いや成し遂げたい行動への欲求を様々な視点から読み取り、理解を深め、子供の成長を見据え、一人一人に応じた指導を考え実践へとつなげていく必要がある。

(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力

温かいまなざしとは、子供に愛情をもち、子供の心に寄り添って関わることである。それにより子供は安心して自分らしく振る舞い、さらに自分から何かをやってみたい実現させたいという意欲をもつ。子供の姿を発達していく過程として肯定的に捉えること、子供のモチ味を見付けること、子供の視点に立って考えてみることで子供への理解が深まる。

(2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力

子供は活動を通して様々な経験を積み重ね、一人一人が学んでいる。その経験により子供の心がどのように動き、内面的な成長につながるか捉えることが大切である。子供の成長のためには、自分の思いを言葉だけでなく全身で表現する姿から子供の経験や学びを読み取るとともに、そこからどのような経験がさらに必要なのか考え、援助する力が必要である。

(3) 指導の過程を振り返る力・省察力

教師の発達観や保育観は、子供への指導や関わりに深く影響する。教師は自身の指導の過程を記録し、振り返り省察することによって自分の保育を客観的に捉えることが必要となる。また、他の教師の意見や考えを受け止めながら、自身の見方や考え方を広げ子供の気持ちや行動の意味に気づき理解することが、子供へのよりよい関わりや指導につながる。

(4) その子らしさを捉え、寄り添う力

子供が自分らしさを発揮し心豊かに意欲的に育っていくために、教師は子供の心に寄り添うことが大切である。子供の成長を促すためには、一人一人のその子らしさを捉え、どの様な方向に育ってほしいのか、その子らしさをより発揮するためどのような活動や援助が必要なのか考えるというその子らしさに寄り添う力が必要である。

(5) 子供の活動を予想する力

子供の活動を予想することから指導計画が立てられ、保育は行われる。子供の活動を予想する力とは、子供の活動とともに保育の流れを予想し、どの場面でどのように子供に関わり環境を変えることが適切なのかを実践する力である。子供の姿にふさわしい指導計画や援助であったか振り返り、改善することで、よりよい保育が実践できるようになっていく。

B. 「保育を構想する力」の育成

学校教育のはじまりを担う教師には、幼児期の教育の基本を踏まえた上で組織的・計画的な指導を行う必要がある。保育を構想するとは、子供のありのままの実態を捉え、その成長を見据えて指導計画を作成するとともに、様々な活動の展開を見通して保育を考えることである。

(6) 「生きる力」の理念を具体的に語る力

幼児教育を考える上で、また、学校教育全体を通した子供の育ちの連続性を保障するためにも、平成8(1996)年中央教育審議会答申において示された「生きる力」の理念の理解は基盤となる。「生きる力」の理念を具体的に語り理解を深めることで、保育の中でどのように理念を実現するのかをイメージし実践していくことができる。

(7) 幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力

幼児期の教育においては、幼児期の発達の特性を踏まえ、幼児期の発達の実情に応じた教育を行うことが大切である。幼児期にふさわしい生活を具体的にイメージし、その中で子供がどのような経験を通して何を学んでいるかという、幼児期の教育で育みたい資質能力の理解、小学校教育や小学校教育との接続に関する理解が必要となる。

(8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力

生活や遊びを通した発達の理解に基づく援助を行っていくためには、幼稚園教育要領等に示されたねらい及び内容を踏まえ、園での生活全体を通した様々な経験から子供が次第に達成に向かうことができるよう、教師は教育の道筋をイメージしつくっていくことが必要である。

(9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画を作成する力

指導計画とは、幼児理解に基づいた構想を各園の教育課程に基づいてまとめたもの、園や地域の実態、家庭等での子供の実態を的確に捉え、体験の多様性や連続性を踏まえて園生活の中でどのような経験が必要であるのかを見通したものである。保育の構想は幼児理解に始まる。教育課程に基づき作成・実践した指導計画を評価・改善することも必要である。

(10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力

子供は生活を通して興味や欲求に基づいた直接的・具体的な体験を通して育つ。環境を通

して行う教育の意義がここにある。そのため教師には、子供の主体性を育む環境の重要性を踏まえ、幼児理解に基づいた環境構成や生活と遊びの展開を踏まえた環境の再構成を行う力が必要である。

(11) 指導計画の評価から、次の指導計画を作成する力

指導計画は計画であるとともに保育実践の振り返りの視点でもある。保育実践を記録し振り返りによって指導計画に基づく評価を行い、そこから保育の見通しを立てて次の保育の構想が始まる。この営みは教師が自身の保育に対して行うだけでなく、組織的に行うことでより一層深めることが可能となる。

C. 「豊かな体験を創り出す力」の育成

具体的な保育の展開では、子供一人一人が身近な環境との主体的な関わりを通して、豊かな体験を得られることが大切である。そのため教師は、それぞれの持ち味や得意分野を生かしつつ、環境のもつダイナミズムを捉えて、豊かな体験を生み出す環境をデザインする力や援助の在り方を身に付けていく必要がある。

(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性

子供の興味や関心などの実態を適切に捉えることから保育は始まる。そのため、子供の行動に心を寄せ、子供の発想に共感するなど、教師自身が「みずみずしい感性」をもつことが大切である。自分の感性を磨き、子供の活動を理解してそれを環境に取り込むことが、遊びを通した総合的な指導の基本である。

(13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力

子供の発達を捉える窓口として幼稚園教育要領等には 5 つの領域が示されている。各領域のねらいと内容を理解し総合的な指導につなげることや、教材を研究して自らの保育技術を磨くことは、子供の豊かな体験を創り出すために欠かせない。これらは、領域の専門性を深化させ、いろいろな教材研究を進めることで身に付いていく。

(14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力

遊びの中での学びが実現するための環境を構成することや、活動の流れに即して環境を再構成することも、子供の活動を豊かにしていくために欠かせない。教師の意図的な環境の構成をもとに、子供なりの環境との関わりが他児への刺激となったり新しい遊びが生まれてきたりする保育実践を支えるものが教材研究である。

(15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力

子供たちの豊かな体験を創り出すためには、日々の実践を省察することが必要である。保育後に視点をもって実践を記録に書くことで、子供の理解と指導の過程の振り返りは進む。

身体的な行為である援助の過程を意識して記録したり、仲間と記録を読み合い援助や環境のポイント見いだしたりして、省察が実践につながるようになることが大切である。

(16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力

子供たちの豊かな体験を創り出すためには、園の特色や地域の実態の理解が大切である。子供たちの遊びに生かされる園や地域の特色を子供の視点で把握した上で、安全に配慮し、遊びの動線を意識して施設・空間といった園環境をデザインすることである。そのためには、保育室に限らず園庭などの共有スペースを含めた園全体の環境を考えることが必要である。

(17) 子供の生活に即した行事を創り出す力

生活に即した行事を創り出すとは、地域の文化に関する知識、園行事の教育的意義を理解し、子供の豊かな体験につなげることである。行事を創り出す際に重要なことは、行事の内容は子供の興味や関心、身近な体験から子供とともに創り出すものとして考え、園行事の計画・運営、評価・改善などを含め検討することである。

(18) 安定し学び合う学級を形成する力

子供にとって豊かな体験を生み出すためには、所属する学級が安定していることが欠かせない。学級が安定していることで、子供たちは伸び伸びと自己を発揮することができる。子供たち一人一人が互いのよさを学び合い生かし合う学級経営をするために、教師は子供同士の関係を結び、個と集団を相互に育むことが必要である。

D. 「特別な配慮を必要とする子供を理解し支援する力」の育成

特別な配慮を必要とする子供への指導では、集団での生活を通して全体的な発達を促し、一人一人に応じた援助を行うことが大切である。教師は、人としての尊厳を尊重する姿勢をもち、子供に関する知識を生かし個に応じた支援を実践したり、組織として適切な支援を推進したり、保護者及び関係機関との関係を構築したりすることが必要である。

(19) 人としての尊厳を尊重する姿勢

日々の実践の中で子供の人としての尊厳を尊重することは、保育の基本である。特別な配慮を必要とする子供に対してであれば、なおさらである。尊厳を尊重する教師の姿勢は、集団で生活をする子供たちへのモデルとなる。特別な配慮を必要とする子供の発達を促すのは、子供たちからの刺激だけでなく、一人一人が大切にされている学級経営が必要である。

(20) 特別な配慮を必要とする子供に関する知識を実践に生かす力

特別な配慮を必要とする子供を援助するには、一人一人の子供の発達や特性に関する知識が必要である。その知識に子供を当てはめ指導を考えるのではなく、その知識を活用して一人一人の理解に努め、一人一人に応じた指導に生かすことが大切なのである。子供の興味

や発達に添った適切な指導ができるよう、教師同士の学び合いの場も重要である。

(21) 個に応じた適切な支援を実践する力

子供たちは集団の中で育ち、集団の中での育ちが個を育てる。特別や配慮を必要とする子供の支援を考える際には、個と集団の育ちを意識して子供一人一人の気持ちや背景を理解して実践することが大切である。そして、個別の支援計画等の作成・実践・評価・改善というPDCAサイクルを通して、個に応じた適切な支援であったか振り返ることも重要である。

(22) 組織として適切な支援を推進する力

園全体がチームとなり協働して保育に当たることは、子供の成長を促す環境として重要である。特に、配慮を必要とする子供の支援を行っていくには、担任一人が抱え込むのではなく、園全体でその子供の教育的ニーズを把握し、組織として合理的配慮に基づいた支援を推進することが担任や保護者を支え、子供の育ちにつながる。

(23) 保護者との関係及び関係機関との連携を推進する力

特別な配慮を必要とする子供の支援には、保護者や専門機関との連携は欠かせない。園が保護者専門機関と子供の発達や特性、支援の方向性を共有することで、子供に適切な支援を行うことができる。保護者が孤立せずに子育てをする体制を整えるためにも、特別支援教育の専門機関、就学先の小学校、保護者などとの連携を進めることが求められる。

◆ 連携を推進する力 ◆

「連携を推進する力」は、保護者や地域の人々など異なる立場にある人々との関係を構築する力や、小学校教諭や保育士、心理臨床や療育に関わる異なる専門性をもつ専門家と協働することにより、園の教育の質向上につながる力である。それには、他の専門家のアドバイスを日々の実践に生かしていけるようになることが必要である。

E. 「他と連携し、協働する力」の育成

幼児期の教育は、人と人との関わりや連携の中で豊かに展開していくものである。教職員間の連携で子供たちの豊かな育ちを支え、家庭と園とが連携することで、子供たちの育ちは確かなものになる。さらに地域や小・中学校等との連携によって、園の教育活動の可能性は広がっていくのである。

(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力

他と連携する上で大切なことは「相手を尊重する」という姿勢である。教師間や保護者との連携において、多様な在り方を受け止め、相手の立場や思い感じていることに対して心を傾ける姿勢を徹底してもつことは相手に伝わり、信頼関係が築かれていく。さらに関わりを重ねる中で、双方にとってよい方向が見えてくるのである。

(25) 組織の目的を理解し、自分の資質能力を発揮する力

園の教育は、園の特色や課題に基づいて作成した全体的な計画や教育課程、年齢ごとの指導計画などをよく理解した教職員集団によって日々の保育を行うことが重要である。子供の主体的な活動を促すために、教師は理解者、共同作業者など、様々な役割を果たし、教師一人一人が多様な能力を有し、その能力を発揮することで豊かな教育活動が実現する。

(26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力

園の教育は、目指す方向に向けて一人一人が力を出しつつ協働して取り組むことで実現する。目の前の課題だけに捉われず、全体の状況を俯瞰的に捉えることで園の課題が見えてくる。その課題解決のために、人間関係を調整し、よりよい関係を構築することはとても重要である。

(27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力

コミュニケーション力とは、「コミュニケーション全般における複合的な能力」のことで、教職員間の関わり、保護者への対応などコミュニケーション力が求められる場面は多くある。人を育てる仕事である教師には、基本的に求められるものであり、他との関係を維持改善するためにも重要である。

(28) 幼児教育を分かりやすく発信する力

保護者や小学校など地域との連携を進めるには、自園の教育内容について伝えていくことが大切である。それは、教育の内容を的確に把握し、その意味を理解し、画像等を活用して「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」とつなげながら具体的に幼児期の教育の在り方や園での取組を分かりやすく発信していくことである。

(29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力

教師がそれぞれに得意分野をもつことで、教師集団として大きな力を発揮できるようになる。また異なる専門性をもつ方々と出会い学ぶことを通して、自身の専門性を高めていくことも大切である。このようにして身に付けた多様な専門性をもつ教師集団の中で互に尊重しそれぞれの力を発揮する中で保育の豊さが生み出される。

(30) 幼児教育や子育ての支援等、教育・保育に関わる必要な情報を選択収集・整理する力

地域には豊かな文化がある。また地域を支えている人がいる。社会に開かれた教育課程とは、まさにこれらの資源に着目し、情報を収集、選択、整理することによって支えられている。そのためには、普段からコミュニケーション力を発揮し、地域と関わり、地域の情報に関心を寄せることが大切である。

◆ よりよい園運営のためのマネジメント力 ◆

「よりよい園運営のためのマネジメント力」は、園運営に関わる力である。これは管理職等にも求められるものではなく、初任者の段階では、組織の一員になるということである。ミドルの段階では、後輩を支援したり、次の段階に向けて準備したりしていくことで磨かれる力である。

F. 「カリキュラム・マネジメント」の育成

各幼稚園等では、教育課程に基づき組織的かつ計画的に園組織として日々の保育を見直し、教育活動の質の向上を図っていくことが求められている。そのため、教師一人一人が教育課程の実践者であることを認識し、キャリア・ステージに応じてカリキュラム・マネジメント力を身に付けることが必要である。

(31) 教育の質向上を目指して実践を重ねようとする力

教師は、子供一人一人が主体的な活動を通して着実な発達を遂げていくように子供の活動の場面に応じて様々な役割を果たし、その活動を豊かにしていく重要な役割を担っている。そのため教師には、教育の質の向上を意識し教育課程に基づいた保育の実践を積み重ねていくことが必要である。他の資質能力を総合的に生かすこととも言える。

(32) 幼児期の教育の実践の構造（PDCA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図る力

幼稚園教育要領等を基に子供一人一人に資質能力を育てていくには、幼児期の教育の実践の構造（PDCA サイクル）を理解し、教育活動の質の向上を図るカリキュラム・マネジメントが必要である。学校教育のはじまりとしての幼児期の教育の重要性や在り方、その成果を分かりやすく発信することも大切である。

(33) 教育理念や目指す幼児像、発達の過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力

各園における教育課程以外の「学校安全計画」「学校保健計画」「預かり保育の計画」などは、教育課程における教育活動との関連性をもって作成されるものである。教育の質の向上のためには、教育課程に示された理念や発達の筋道などに関連したまとまりのある全体的な計画を作成することが必要である。

(34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力

カリキュラム・マネジメントは、園長のリーダーシップの下、ミドルリーダーを中核に全員で幼児期にふさわしい教育の展開を目指して園における教育の在り方を理解し、子供の心身の発達、園や地域の実態に即し、組織的・計画的に推進するものである。そのため、毎日の子供の生活や遊びを支えている教師一人一人が主体となって進めることが必要である。

G. 「自ら学ぶ姿勢と、教師としての成長(リーダーシップを含む)」の育成

教師は幼児教育を担う責務を全うするために、日々、資質向上を心掛ける必要がある。子供一人一人を理解し、様々な役割を果たしながら豊かな体験を提供し、子供の学びを深めていくためには、教師自身も子供の主体的に学びを支援する専門家として常に自ら学ぶ姿勢をもち、キャリア・ステージに応じて資質能力を磨くことが大切である。

(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力

自分らしさを生かしたキャリアを形成するとは、教師が自分自身の得意分野や課題を知り、それを自分らしさとして発揮し保育や園の運営に生かしていくことである。子供を理解し、様々な役割を果たすためにも、教師一人一人が専門家としての自覚をもちながら、資質の向上に努めることが必要である。

(36) 協働的な組織をつくり、推進する力

協働的な組織をつくり、推進するとは、園全体が一体となって育ち合うことである。教師一人一人が専門家としての自覚をもち、保育実践を情報共有し意見交換することは、協働的な組織づくりにつながりチームとしての質向上になる。特に主幹・中堅教員はリーダーシップを発揮し推進することは、園全体の質向上につながる。

(37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力

園の運営には、園全体が一体となって育ち合い、風通しのよい関係性を目指すことが大切である。その基盤は、園長等のリーダーシップのもと、組織として協働的な組織をつくり・推進することである。園長等はリーダーシップを発揮し、各園の教育理念を全体に伝え、その理念に基づいたカリキュラム・マネジメントをすることが必要である。

(2) 育成指標モデル案

【全ての教員等が備えるべき普遍的な資質】

教員が備えるべき資質能力では、使命感や責任感、教育的愛情、総合的人間力、人権に対する理解は、いつの時代、これからの時代に対応した教育を行うためには、情報を適切に収集・選択・活用する能力も必要な資質能力。これからの教員に求められている。

使命感・責任感・教育的愛情、総合的な人間性	・教育の本質が教員と子供たちとの人格的な触れ合いにあり、子供たちの人格の完 情、総合的な人間性が求められることを認識し、研修場面に限らず、その修養に
人権に対する理解	・養成から初任、中堅、リーダーのいずれのキャリア・ステージにおいても、様々 いくことが大切である。このことを通して、教職員自身の人権感覚を磨き、人権 ・さらに、中堅、リーダーでは、子供一人一人を尊重するとともに、常に教職員の
情報を適切に収集・選択・活用する能力（ICT活用能力）	・情報通信技術の発展や人工知能に関する研究の進化に伴い、子供の日常にICT 初任、中堅、リーダーのいずれのキャリア・ステージにおいても、教職員自身の

【A：幼児理解を深め、一人一人に応じる力】

キャリア・ステージ 資質能力 (7項目37視点)		養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	育成指標 (行動目標)
		育成指標 (行動目標)		
A. 幼 児 理 解 を 深 め 、 一 人 一 人 に 応 じ る 力	(1) 温かなまなざしをもって子供をみる力	・一人一人に愛情をもち、ありのままを受入れることが子供の安心・自己発揮につながることを知る。	・子供に受容的・応答的に関わる中で、肯定的に捉える大切さを実感する。	・立
	(2) 子供が経験し学んでいることを読み取る力	・子供の体験していることや気持ちを を感じ取る大切さを知る。	・子供と共に行動する中で、子供の 思いや願いを感じ取り、記録に残す。	・発 達 や 体 助
	(3) 指導の過程を振り返る力・省察力	・保育を振り返り改善する意義や、 そのための手立てを理解し保育に 臨む基本姿勢を知る。	・日々記録し振り返ることで自らの 子供との関わりを意識し幼児理解 を深め、次の実践につなげる。	・言 返 り 共 悩
	(4) その子らしさを捉え、寄り添う力	・子供の発達の特長や個性を理解し、 一人一人に寄り添う大切さを知る。	・日々の関わりや記録から子供の個 性を把握し、自分らしさを発揮でき るよう、個々や集団に対する援助を する。	・生 さ を 伝
	(5) 子供の活動を予想する力	・子供の姿からねらいや内容、環境 の構成、援助を考え、指導計画の作 成・実践に生かす大切さを知る。	・子供と共に行動しながら保育の流 れを予想し、子供への関わり方や環 境を変える。	・多 さ か



時代にも教員に求められる。これらは学校種を超えて、全ての教員に不易なものである。また、自ら学ぶ力をもつことである。これらの資質能力をベースにして、キャリア・ステージに沿って資質能力を生涯、高めていくことが、

完成を目指し、その成長を促すためには、教職員には、時代が変化しても、倫理観、使命感、責任感、教育的愛に努める。

多様な人権課題についての基礎的な知識をもち、人権尊重の態度を身に付けて、人権尊重に基づいた実践を重ねて人権教育を推進する力を育成する必要がある。

人権に係わる意識向上の啓発を図り、園全体で人権尊重の教育を推進する園運営を行うことが求められる。

ICTがあり、次世代を生きる子供にはICT活用能力を身に付けることが不可欠であることを理解し、養成からのICT活用能力向上に努める。

ミドル(中堅)		リーダー
(実践の中核を担う)	(園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
への深い愛情をもち、子供の多様な背景を捉え、子供の視点に立って行動の意味を理解する。	・多様な情報を総合的に捉えて子供を理解するとともに、同僚の抱える課題を捉え、指導・助言する。	・深い教育的愛情と豊かな人権感覚をもち、教職員に対して模範を示し、互いを認め合う園作りをする。
観察や記録から一人一人の実態と発達を理解したうえで子供の内面の体験の意味を読み取り、今後の援助につなげる。	・子供の気持ちの動きや経験から読み取った内面の成長を読み取る力を教職員が互いに高め合えるよう、指導・助言する。	
記録等をもとに指導の過程を振り返り、自分なりの課題を捉えつつ、実践に実践する保育者として後輩の悩みや相談に対応する。	・園の課題を踏まえ、同僚と指導の過程を振り返る中で積極的に発言する。	・園全体の成果と課題を捉え、教職員の見方や考え方を広げよりよい関わりや指導を学び合い、質の向上を目指す教職員集団を育てる。
学級の中で一人一人のそのらしが発揮されているか指導の過程を振り返り、後輩にも自分の意図を伝えながら、援助を工夫する。	・園全体でそのらしさが大切にされた保育が実践されているか指導の過程を振り返り、指導・助言を行う。	
実践や記録を通して子供の姿にふさわしい指導計画や援助であったか振り返り、改善する。	・子供一人一人が発達に必要な経験が得られる指導計画の立案となっているか同僚と振り返り話し合う中で助言し、園の保育の改善を図る。	・入園から修了までの長期的視野に立ち、園全体の子供の経験が豊かになるよう指導・助言をする。

【B:保育を構想する力】


資質能力 (7項目37視点)	キャリア・ステージ	養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	前期
	育成指標 (行動目標)			
B. 保育を構想する力	(6) 「生きる力」の理念を具体的に語る力	<ul style="list-style-type: none"> ・「生きる力」とは何かを理解する。 ・「生きる力」の基礎を育むことと幼児教育において育みたい資質・能力との関連を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の生活する姿や遊びの姿から、「生きる力」の基礎を培っていることを感じ、子供のよさを語りたくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「生きる力」の教育における観点から、なな学びを ・子供はわりまでけていく姿を通し
	(7) 幼児期にふさわしい生活を通して発達していく姿を見通す力	<ul style="list-style-type: none"> ・幼児期の発達の特徴を知る。 ・幼児期にふさわしい生活を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・短期の指導計画作成の中で、子供の生活や遊びの姿から、発達しつつある姿を捉える。 ・幼児期にふさわしい生活を通して、子供の発達を支えていくためには、毎日の保育をどうしたらよいか考える。 ・先輩の子供の見方や保育について話を聴き、発達の理解を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の境との関面的に捉 ・子供一人一人の発達を
	(8) ねらいと内容の組織化を図り、教育の道筋をつくっていく力	<ul style="list-style-type: none"> ・教育課程*1)は、ねらいと内容で構成されていることや、ねらいと内容の関係を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園の教育課程から、入園から修了までの子供の発達の姿と、それに沿った教育の道筋についての理解をする。 ・各発達の時期のねらいと内容との関係を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・発達のわしい生験をどの考えて、なねらい ・ねらい実践を通軟な指導に付ける
	(9) 園や学級、子供の実態から保育を構想し、指導計画作成する力	<ul style="list-style-type: none"> ・子供一人一人の発達の理解に基づいて、短期の指導計画作成することを知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担任する学級の子供の生活する姿から実態を把握し、ねらいや内容の設定、環境の構成と援助、短期の指導計画作成を具体的に作成する。 ・保育終了後に、指導計画の反省評価をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・体験の指導計画 ・子供のり深まる
	(10) 子供にとっての環境の意味を捉え、よりよい環境をデザインしていく力	<ul style="list-style-type: none"> ・子供にとっての環境の在り方や構成する大切さを知る。 ・子供の主体的な環境を生み出すための環境の構成は多様であることを知る。 ・教諭自身も重要な環境の要因となることを知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担任する学級の子供の実態を捉え、子供の生活や遊びを通して育つ姿を見通し、具体的に環境を構成する。 ・計画した環境の構成に関わる子供の多様な姿を捉え、環境の構成に対する見方や考え方を柔軟に広げる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活の境の再構 ・子供のよな環
	(11) 指導計画の評価から、次の指導計画作成する力	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の姿と援助を記録にまとめて指導の過程を振り返り、次の指導に生かすことを知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当する子供の姿を通して指導を振り返り、次の指導計画の作成に生かす。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期のを踏まえうにする ・指導の付き、同む。

* 1) 保育所・保育所型認定こども園等においては、「教育課程」を「全体的な計画」と読み替える。

ミドル(中堅)		リーダー
前期 (実践の中核を担う)	後期 (園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
<p>「生きる力」の基礎を育むため、幼児期において育みたい資質・能力の視座から、子供が生活や遊びの中で様々なことをしていることを語る。</p> <p>また、どのようにして「幼児期の終わりに育ってほしい姿」を身に付けていくかについて、具体的に子供の姿を通して説明する。</p>	<p>・幼児教育において育みたい資質・能力を踏まえた教育課程編成や、指導計画作成の中心的な役割を担う。</p> <p>→</p> <p>→</p>	<p>・「生きる力」の基礎は幼児期にふさわしい生活や遊びを通して育まれることを、子供の姿を基に、保護者や地域にも分かりやすく説明し、幼児教育を発信する力をもつ。</p> <p>・幼児期の学びの姿を示し、幼児教育の「見える化」を図り、園内外に示す。</p>
<p>一人一人の発達の可能性を捉え、周囲の環境と連携し、一人一人の発達を多岐にわたる形で支える。</p> <p>一人一人の発達の姿から、連続した姿を大筋で捉えようとする。</p>	<p>・教職員間の共有を助けたり、いろいろな子供の情報を関連付けたりして、教職員一人一人が捉えている子供が発達する姿の理解が深まるように助言をする。</p> <p>→</p>	<p>・幼児期にふさわしい生活を通して健やかな発達が保障されること、そのために幼児教育が必要なことを保護者や地域に発信する。</p>
<p>生活の理解をもとに、幼児期にふさわしい生活を通して発達に必要な経路のようにつまみ重ねていくかを、教育の道筋をつくり、具体的な活動と内容を設定する。</p>	<p>→</p>	<p>・教職員の協力体制を整えながら、リーダーシップをもって、教育課程の編成、評価・改善を進める。</p>
<p>活動と内容との関係については、検証し、実態に沿って柔軟に対応できる計画力、実践力を身に付ける。</p> <p>活動の多様性や連続性を踏まえて、指導計画を作成する。</p>	<p>・年度終了時には、1年間を振り返り、ねらいと内容の関係を見直し、よりよいものに改善し、教職員で共有する。</p> <p>・園の実態に基づいて長期の指導計画の作成の中心的な役割を果たす。</p> <p>→</p>	<p>→</p>
<p>活動の体験から学びの姿を捉え、よりよいよう創意工夫する。</p>	<p>・必要に応じて、各担任の短期の指導計画の作成の指導・助言をする。</p>	<p>→</p>
<p>活動の流れや遊びの展開に応じて環境を構成する。</p> <p>活動の好奇心や探究心を実現できる環境を子供とともに構成する。</p>	<p>・教職員とともに、園の実態に基づいて長期の指導計画を作成し、園庭や施設の特色、季節の変化、地域環境との関連などを生かし、園全体の環境の構成をデザインする。</p> <p>→</p> <p>・年度終了時には、その反省評価を行い、次年度に生かす話し合いの中心的な役割を果たす。</p>	<p>→</p> <p>・子供に実態に基づいて創ってきた園環境のよさや、子供の健やかな発達につながる教育環境を保護者に具体的に知らせる。</p>
<p>活動の指導計画を見通して、連続性のある計画の作成につながるよう、評価を通して自分の課題に気づき、同僚の助言を得ながら取り組む。</p>	<p>・長期の指導計画や教育課程に基づいて、各クラスの担任の指導の偏りについて指導・助言をする。</p> <p>→</p>	<p>→</p>

【C：豊かな体験を創り出す力】

キャリア・ステージ 資質能力 (7項目37視点)		養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	育 成 指 標 (行 動 目 標)
		育 成 指 標 (行 動 目 標)		
C. 豊 か な 体 験 を 創 り 出 す 力	(12) 子供と共に楽しむみずみずしい感性	<ul style="list-style-type: none"> 子供の遊ぶ姿を見たり、同じ遊びに参加したりしながら、子供と一緒に楽しむ。 自分の趣味や特技を続ける中で、感性を磨く。 	<ul style="list-style-type: none"> 子供の思いに寄り添い、自身も喜怒哀楽を表しながら実践する。 自分の得意なことを生かしつつ、日々実践する。 	<ul style="list-style-type: none"> 子供き、共 践者と ・自分 を豊か
	(13) 発達を紡ぎだす領域の本質を理解する力	<ul style="list-style-type: none"> 5領域のねらいと内容を理解し、その具体的な指導法を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 5領域から子供の発達を捉え、総合的に実践しようとする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・領域 動に沿 のモデ
	(14) 教材のもつ可能性を見いだして、活動を豊かにする力	<ul style="list-style-type: none"> 身近な素材が教材になることに体験を通して知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ものと関わる子供の姿から、教材のもつ多様な可能性に気付く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新た かな発
	(15) 指導の過程を振り返り、よりよい実践を追究する力	<ul style="list-style-type: none"> 日々の実践を省察するために保育記録を書くことが重要であることを知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育後に保育記録を書きながら、子供の発達の理解と指導の振り返りをする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育 同僚と に作る
	(16) 園の特色を生かした園環境をデザインする力	<ul style="list-style-type: none"> 実習園をモデルとして、保育室内環境、園庭環境の実際を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育室の環境設定をしたり、子供の遊び方を捉えて再構成したりする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子伊 工夫を ・園庭 スパー
	(17) 子供の生活に即した行事を創り出す力	<ul style="list-style-type: none"> 園行事を知り、子供にとっての行事の意義を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 子供の興味や関心や、日々の園生活とのつながりを意識して、園行事を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子伊 し、子 に携わ
	(18) 安定し学び合う学級を形成する力	<ul style="list-style-type: none"> 互いに影響し合いながら個と集団が育つ過程を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 子供一人一人との信頼関係をつくり、一人一人のよさが発揮できるようにする。 安定した学級経営に必要な視点を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子供 育つ学

ミドル(中堅)		リーダー
前期 (実践の中核を担う)	後期 (園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
<p>共の考えや豊かな発想に気付共感しながら対応し、保育の実としてのモデルを示す。</p> <p>分の得意なことを生かして実践かに展開する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な子供の姿や教職員の取組を捉え、共感的にサポートする。 ・教職員のよさが発揮され成長の機会となるように心掛けて、園生活を創り出していくことを提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員がよさを発揮し、全力で日々の実践ができる心身の健康状態に配慮することで、子供と共に保育を創り出す取組を支える。
<p>或の専門性を深化させ、子供の活沿って総合的な指導をする実践デルを示す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・領域の専門性を深化させ、発達を保障する豊かな園生活を創り出すためにリーダーシップを発揮する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域に分かりやすく5領域の意義を説明する。
<p>こな教材の工夫を試み、子供の豊発想や体験を引き出す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の人材や資源をカリキュラムに積極的に取り入れ、豊かな園生活を創る。 	
<p>育記録を事例としてまとめたり、と話し合ったりする場を積極的る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・保育記録の様式を提案したり、その記録の活用を進めたりして、教職員が自らの指導の過程を振り返る機会を作る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担任の保育記録を読み、幼児理解を支えたり、読み取りの新たな解釈や援助の工夫を示したりして、よりよい実践を生み出すための指導・助言をする。
<p>供の生活や遊びに沿った環境のを推進する。</p> <p>庭や園舎の他の学級との共有のースの活用について提案する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の姿から、園庭や園舎全体の特色や安全を踏まえ、環境の改善点を具体的に提案する。 ・実際に改善を進めたりする中心的な役割を担う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全な施設・設備の整備を進め、地域環境を生かした園全体の環境の工夫を視野に入れて、改善を進めていく。
<p>供の生活に即した園行事を企画子供とともに創る園行事の運営わる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子供の生活に沿って、園行事を企画・運営、評価、改善する推進役となっていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園行事を精選するとともに、保護者参加の機会を作ったり、地域の資源の活用を考えたりして、園生活に潤いと変化をもたらす行事の運営に努める
<p>共同士の関係を深め、学び合っって学級経営を目指す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・子供が安定し学び合う学級経営について、自らの実践経験を踏まえて具体的に助言する 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が学び合い、自信をもって学級経営に当たる職場環境や体制を整える。

【D：特別な配慮を必要とする子供を理解し、支援する力】



キャリア・ステージ 資質能力 (7項目 37 視点)		養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	前期
		育成指標 (行動目標)		
D. 特別な配慮を必要とする子供を理解し支援する力	(19) 人としての尊厳を尊重する姿勢	・特別な配慮を必要とする子供の人としての尊厳を遵守することを知る。	・一人一人に応じることを姿勢に心掛け、特別な配慮を必要とする子供の視点から対応を考えようとする。 ・先輩のアドバイスや援助を受けながら、特別な配慮を必要とする子供との心地よい関係をつくろうとする。	・日々の教諭自身子供との
	(20) 特別な配慮を必要とする子供に関する知識を実践に生かす力	・特別支援教育の基礎的な知識を学ぶ。	・特別な配慮を必要とする子供の発達やその特性に関する知識を生かし、援助しようとする。 ・同時に、常に実践を振り返り、実践を通して、これまで得た特別支援教育の知識を再確認し、その実践力を磨く。	
	(21) 個に応じた適切な支援を実践する力	・特別な配慮を必要とする子供の個に応じた支援方法等を知る。	・日々の実践の中で、特別な配慮を必要とする子供との心地よい関係をつくっていく手掛かりを見付けていく。 ・先輩のアドバイスや援助を受けながら、個別な指導計画作成の目的や仕方を理解し、子供との関係を振り返りながら、個別の指導計画を作成する。	・特別な変容や身が感じ個に応じる。 ・子供との指導計 ・特別な子供とら、個とくりに心
	(22) 組織として適切な支援を推進する力	・特別な配慮を必要とする子供の教育に関する組織としての理念や支援方法等に関心をもつ。	・特別な配慮を必要とする子供の教育的ニーズやその対応を、園内で共有していることに基づいて実践する。	・特別な担任との職員の役で理解を
	(23) 保護者との関係及び関係機関との連携を推進する力	・特別な配慮を必要とする子供の保護者との関係を大切にすることを知る。 ・特別支援教育に関わる専門機関やその連携の在り方を知る。	・特別な配慮を必要とする子供の保護者の願いを把握し、その対応について、先輩の教職員に相談しながら進める。	・特別な者の願いくりながるよう

ミドル(中堅)		リーダー
前期 (実践の中核を担う)	後期 (園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
<p>の実践を振り返る中で、改めて身の特別な配慮を必要とするの関わりを見つめる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教諭自身の特別な配慮を必要とする子供や保護者と接する姿がモデルとなり、他の教職員が、教師としての基本的な姿勢を考えられるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園におけるインクルーシブ教育の展開に努め、その障害となるものをできるだけ排除しながら園運営を行い、人としての尊厳を尊重する姿勢を園内外に示す。
<p>→</p> <p>→</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園内委員会等で、特別支援教育の専門家と意見交換したり、園外研修等で情報を得たりして、特別な配慮を必要とする子供の指導に当たって、園として対応が必要なことを常に確認する。 ・同時に、特別な配慮を必要とする子供の担任や支援員との話し合いながら、必要なアドバイスする。 	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮を必要とする子供一人一人に応じた援助を適切に行えるよう、教職員の学び合いの場をつくっていく。
<ul style="list-style-type: none"> ⌘ 配慮を必要とする子供の行動や、その指導に当たって教諭自じている悩みや葛藤を分析し、じた指導の手掛かりを見付け ⌘ 関わりを振り返りながら個別計画を作成する。 ⌘ 配慮を必要とする子供と周りとの関係を意識して捉えながら集団の育ちを意識した仲間づくりを掛ける。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮を必要とする子供の担任や支援員の悩みを聞いたり、関わりについて話し合ったりする中で、一緒に個別な支援を考える。 ・教職員が特別な配慮を必要とする子供の個別の指導計画作成のアドバイスをするとともに、その評価・改善を適切に行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員にアドバイスをしながら、特別な配慮を必要とする子供の個別の指導計画等に基づき、定期的に園内委員会等を開催し、組織的な支援を計画する。
<ul style="list-style-type: none"> ⌘ 配慮を必要とする子供とその関係づくりを支える他の役割割りや、園組織の在り方について深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮を必要とする子供の教育的ニーズを把握するとともに、組織として合理的配慮に基づいた支援をするためにどうするかを考える。 ・特別な配慮を必要とする子供の担任と保護者との関係や、保護者同士の関係を把握し、必要なアドバイス等をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・園全体での特別な配慮を必要とする子供の受け入れ体制の実態を把握し、組織として適切な支援ができているかどうか確認する。 ・園におけるインクルーシブ教育の展開に努め、その障害となるものをできるだけ排除する。
<ul style="list-style-type: none"> ⌘ 配慮を必要とする子供の保護を受け止め、良好な関係をつながら、保護者のよき相談相手になるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特別な配慮を必要とする子供の担任と保護者との良好な関係をつくるためのアドバイスをする。 ・特別な配慮を必要とする子供の教育や福祉に関わる情報を集め、必要に応じて活用できるようにする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員にアドバイスをしながら、組織として、特別な配慮を必要とする子供の保護者及び関係機関との連携を推進する。

【E：他と連携し、協働する力】

キャリア・ステージ 資質能力 (7項目37視点)		養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	
		育成指標 (行動目標)		
E. 他と 連携し、 協働する 力	(24) 相手を尊重し、互恵的に関わり合う力 (小学校等との連携*2))	・「互恵的な関わり」の意味を知る。	・参観や連携活動を通して、幼小の相違点や共通点を知る。	・小理解や実
	(25) 組織の目的を理解し、自分の資質能力を発揮する力 (園組織の協力体制)	・各園にはそれぞれに設立の背景や教育理念があることを理解する。	・園の教育理念を理解して、その一員として全力で日々の実践を行う。	・園の積み
	(26) 人間関係を調整し、よりよい関係を構築する力 (教職員間の連携・保護者との連携)	・協同する活動の中で、関係を調整することを学ぶ。	・保護者とよい関係を築き、信頼される教師になる。	・同合い
	(27) 他との関係を維持改善できるコミュニケーション力	・自分の思いや考えを言葉で表現し、人に相談したり助言を受け入れたりする姿勢を身に付ける。	・先輩とのコミュニケーションを通して、自らの実践を振り返る。 ・できるだけ相手の立場に立って、話を理解しようとする。	・後めつ ・保 て、1
	(28) 幼児教育を分かりやすく発信する力	・幼児教育の基本を学び、考え方やその特性の発信方法を知る。	・子供の実態や成長、保育実践の意図を掲示物や家庭通信等で保護者に伝える。	・園のいて
	(29) 異なる専門性をもつ人と協働し、幼児教育の専門性を高める力 (他機関との連携)	・保育実践は、多様な専門性のある人同士で連携して進めることが重要であることを知る。	・子供と向き合う中で、育ちや実践の悩みについて専門家から学び、自分の実践に生かそうとする。	・専に生
	(30) 幼児教育や子育ての支援等、教育・保育に関わる必要な情報を選択収集・整理する力	・幼児教育や子育ての支援等に関わる多様な情報を知り、幅広い知識を得る。	・教育・保育に関わって、積極的に情報を収集し、教材研究や援助の工夫に生かす。	・園の参考

*2) 小学校等との連携・・・ここでは主に小学校との連携を考えて行動目標を記しているが、中学校や特別支援学校、あるいは

ミドル(中堅)		リーダー
前期 (実践の中核を担う)	後期 (園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
小学校との円滑な接続の必要性を話し、学びや発達を見通した計画実践を行う。	・小学校との円滑な接続についての調整や計画を進め、連続性を確保につながる実践を行う。	・小学校との接続が円滑かつ互恵的に行えるよう、園内外に積極的に働き掛ける。
園の教育理念を具体化するために、積み重ねてきた幼児理解や保育技術を発揮して、実践を進める。	・教職員一人一人が力を発揮できる機会を作り、それぞれのよさを認め合い、園の教育理念の実現に向かう雰囲気や職場環境を作る。	・園の教育理念の「見える化」を進めたり、研修・研究の機会を設定したりして運営する。
同僚との実践を振り返っての話し合いに積極的に参加する。後輩の仕事の悩みや不安を受け止め、その解決を一緒に考える。保護者間のトラブルの解決を通して信頼される関係を築く。	・保育実践を重ねる中で、教職員間の人間関係に目を配り、必要に応じてアドバイスをする。 ・教職員が抱えた保護者とのトラブルには、必要に応じて指導、助言をしていく。	・教育目標の実現に向けて保護者や地域の人々との関係づくりに努める。
教職員や保護者等と率直に意思疎通を図り、話しやすい雰囲気を作る。知っている後輩に話し掛けながら、自分が話しやすい環境を作る。	 ・園内研修や職員会議では、進行役となり、教職員が率直に意見を言える	・教職員、保護者等と率先して積極的に意思疎通を図り、相互理解を深める。
園の実践や地域の子育て支援において、幼児教育を具体的に分かりやすく伝えたり子育て相談に応じたりする。		・幼児期の特性を踏まえ、園の教育方針や計画等を保護者や地域の方に HP 等で分かりやすく発信する。
専門家からの学びを積極的に実践に活かす、実践の可能性を広げる。	・園長を補佐しながら、地域の人的・物的資源を活用した園づくりを進める。	・地域との信頼関係を築き、地域の人材や資源を積極的に活用し、教育活動の計画に位置付けていく。
園運営の方針や子育ての支援等の動きとなる情報を、保護者にも発信する。	・教育・保育に関わる情報を整理し教職員間で共有し、自園の課題解決の参考とする。	・幼児教育や子育てに関わる情報や、社会の情勢を把握し、園に求められる子育ての支援の在り方を検討し、必要に応じて実施、改善していく。

これは保育所等、教育施設や保育施設との連携に広げて考える場合もある。

【F：カリキュラム・マネジメント】

キャリア・ステージ 資質能力 (7項目37視点)		養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	前期
		育成指標 (行動目標)		
F. カリ キュ ラム ・ マ ネ ジ メ ン ト	(31) 幼児教育の質向上を目指して保育の実践を重ねようとする力	・教師としての資質向上の大切さを知り、前向きに取り組もうとする。	・一日の保育の終了後、自ら保育を振り返り、次につながる保育を考える。 ・先輩の保育を観たり、指導の在り方を話し合ったりして、よりよい実践をしようとする。	・保育記を語りの質向上 後輩の係じ、一緒
	(32) 幼児期の教育の実践の構造(PDCA サイクル)を理解し、教育活動の質の向上を図る力	・PDCA サイクルとは何かを知る。	・実践の反省・評価をカリキュラムの改善に結び付けることを繰り返し、見直しを持って保育に臨むことの大切さを実感する。	・子供の評価・改て教育の
	(33) 教育理念や目指す幼児像、発達過程、指導内容等を踏まえ、全体としてまとまりのある計画を作成する力	・教育・保育内容を核にした全体的な計画*3) に示す項目を知る。	・日々の実践を通して、自園の教育理念や教育目標から目指す子供像について理解し、全体的な計画の実践者の一人であること意識をする。	・入園か通し、保されてい
	(34) 園長のリーダーシップの下、教職員で組織的・計画的にカリキュラム・マネジメントを推進する力	・カリキュラム・マネジメントの意味を知る。	・教職員組織の一員としてカリキュラム・マネジメントに関っていることを自覚する。	・日々のキュラムまえて、に向けたる。

*3) 全体的な計画 幼稚園・保育所・認定こども園における「全体的な計画」を指す。教育・保育の内容を中核とし、安全計画

ミドル(中堅)		リーダー
前期 (実践の中核を担う)	後期 (園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
記録を振り返ったり、同僚と保 り合ったりして、日頃より教育 上を考える。	・園の教育の質向上のために何をし たらよいか、どのように取り組むとよ いか等、教職員と話し合い自らの考え を整理する。	・教職員一人一人が生き生きと日々の 教育活動に取り組めるよう、職場環境 を整える。
保育実践についての相談に応 答者に考える。	・保育に悩む教職員の相談にのつた り、アドバイスをしたりする。	・教職員が日頃より実践について語り 合い、互いのよさを認め合う雰囲気づ くりを努める。
姿勢と指導の過程を関連させて 改善し、PDCA サイクルを通し た質向上を目指す。	・教職員の反省・評価を集めて話し合 い、園全体での PDCA サイクルをまわ す体制の中で、中心的な役割を果た す。	・教職員が日常的に PDCA サイクルを 通して改善を図ろうとする体制をつ くる
から修了までの発達の過程を見 る保育内容等がバランスよく配置 しているかどうか確認する。	・教育理念や教育目標と教育課程との 関連、発達の過程と指導内容等との関 連を確認する話し合いを進める中心 的な役割を果たす。	・全体的な計画を核にして、学校安全 計画などの各種の計画を全体として まとまりのあるものになるよう作成 し、実施する体制を整える。
実践と園全体で実施するカリ ム・マネジメントとの関係を踏 、教職員の一人として、質向上 を話し合いに、積極的に参加す	・カリキュラム・マネジメントを進め る実質的な中核となり、園の体制を整 えていく。	・カリキュラム・マネジメントが組織 的、計画的に実施されているか点検 し、必要なことを提案していく。
	・園長を補佐し、園内の教職員をつな ぐコーディネーター的存在となる。	・教育の充実に必要な人材や地域の社 会資源を活用できるよう、園長の力量 を発揮し、「社会に開かれた教育課程」 を具現化する。

画・保健計画・子育ての支援に係る計画・食育の計画等を一体的にした計画。

【G: 自ら学ぶ姿勢と、幼稚園教諭・保育教諭としての成長（リーダーシップを含む）】

キャリア・ステージ 資質能力 (7項目 37 視点)		養成 (幼児教育の基本を学ぶ)	初任者 (教諭としての自立に向かう)	
		育成指標 (行動目標)		
G. 自ら学ぶ姿勢と、 幼稚園教諭・保育教諭としての成長 (リーダーシップを含む)	(35) 自分らしさを生かしたキャリアを形成する力	・保育実践に活かす自分の得意分野(好きな分野)を見出し、身に付けている。	・日々の実践の戸惑いや葛藤の中で、教諭としての喜びや難しさを感じる。	・日々どうす
	(36) 協働的な組織をつくり、推進する力	・先輩や同僚と協働して保育に臨むことの大切さを知る。	・組織の一員としての自覚をもち、同僚と協働する意識をもって、園組織に参画しようとする。	・園運協働す率先し
	(37) 教育理念とビジョンを明確にもち、実現を目指して運営する力	・学級担任の役割及び職務内容を知り、憧れの教師像を描く。	・日々の保育実践の戸惑いや葛藤を味う中で、園の教育目標や目指す子供を描く。	・日々目標や務を遂

ミドル(中堅)		リーダー
前期 (実践の中核を担う)	後期 (園運営の一翼を担う)	(園の経営マネジメントを担う)
<p>々の実践を振り返り、教諭としてすればよいかを考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・課題を抱えた後輩にアドバイスをすることを通して、幼稚園教諭・保育教諭としての専門性を再認識する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が、日々の実践や研修を通して、自己のキャリアを磨こうとする職場環境づくりに心掛ける。
<p>運営や保育実践の中で、教職員がすることが求められる場面では、して動く。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園運営や保育実践の中で、教職員が協働することが求められる場面では、中心になって動く。 ・協働的な組織づくりを目指し、園長と相談しながら人材育成の環境を整えていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃より教職員一人一人のよさを生かした指導助言を行い、教職員間の協働的な関係を育んでいく。 ・教職員間の協働的な関係を生かした組織体制や運営をするに心掛ける。
<p>々の実践を重ねる中で、園の教育や組織、子供像の理解を深め、園遂行することができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園の教育理念とビジョンをもとに、よりよい園運営に向けて、教職員と話し合う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者や地域の方々に、園の教育理念とビジョンを分かりやすく話す。 ・我が園の教育理念とビジョンに対する外部の声を受け止め、よりよい園運営に努める。

(3) 育成指標モデル案に示すキャリア・ステージ

教職員は、自己の崇高な使命を深く自覚し、絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない。各園には、公立・私立を問わず採用時に「求める人材像」が示されている。「求める人材像」を目指して人材を養成するには、養成段階との連続性を視野に入れてキャリア・ステージを描き、幼児教育を担う教職員のための育成指標が求められる。ガイドブックで活用しているキャリア・ステージは、「図1 幼稚園教諭・保育教諭の専門家としての成長」を基本としている。（『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドV』,p15参照）

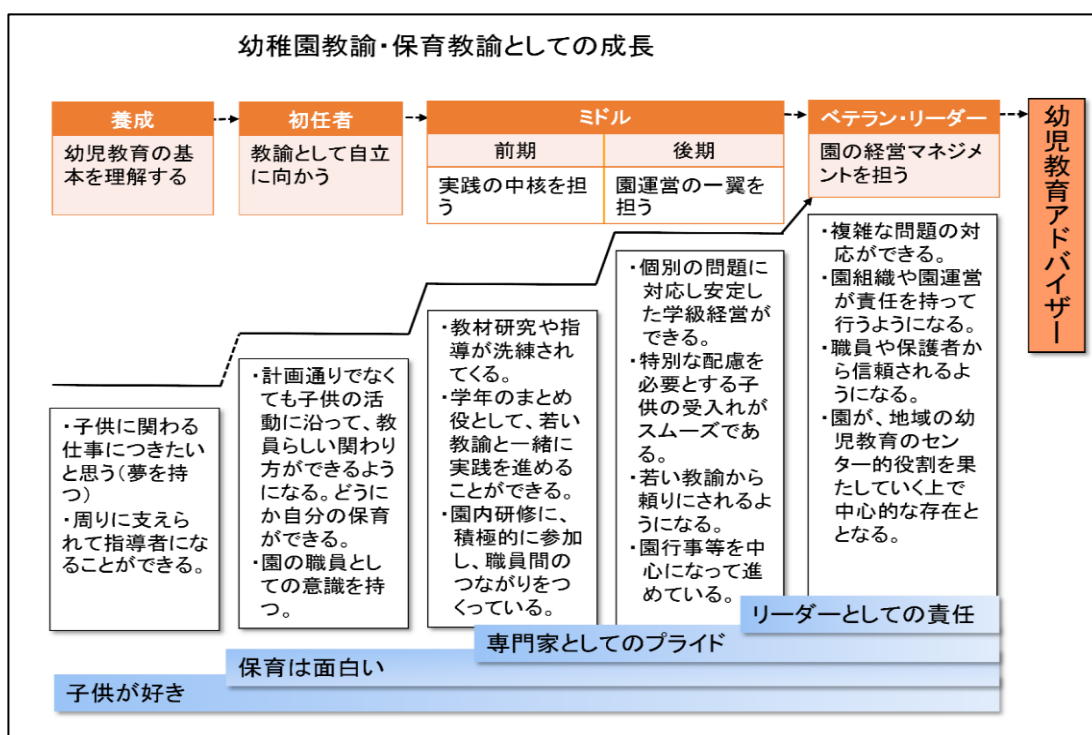


図1 幼稚園教諭・保育教諭の専門家としての成長
 (出典：『幼稚園教諭・保育教諭のための研修ガイドV』)

① 質問紙調査結果に見られるキャリア・ステージ設定の課題

質問紙調査によると、自治体の半数ほど(都道府県 48.1% 政令指定都市 55.6%)が、キャリア・ステージ設定に課題を感じている【問2-7】。このことを踏まえると、キャリア・ステージ設定に当たって検討することは、以下の㉗～㉞の6点に整理できる。

キャリア・ステージ設定の課題として挙げていること
<ul style="list-style-type: none"> ㉗ キャリア・ステージの区分の根拠 ㉘ 公私立による相違 ㉙ 経験年数との関係 ㉞ 小学校以降との整合性や系統性

- ㊤ わかりやすい言葉での表記
- ㊦ 養成から新規採用教員の連続性

質問紙調査【問2-7】における自由記述では、以下のように記されている。

キャリア・ステージ設定にかかる課題【問2-7自由記述より】

- ・全体としては、どのようにキャリア・ステージの区分をするかが課題である。
・・・㊦
- ・指標を示すときには、公立の運営者と私立の経営者の立場の違いから同じ延長線上におけない場合がある。・・・㊩
- ・公立は小学校以上の育成指標と同時に作成していたが、私立が多いため、同じキャリア・ステージの区切り方でよいか課題である。・・・㊩・㊥
- ・私立で経験年数が異なることを、キャリア・ステージ区分に配慮するかが課題である。・・・㊦
- ・就学前と小学校以降との整合性や系統性について調整を図ることが課題である。・・・㊥
- ・幼児教育の施設類型が異なる教職員が共通に分かりやすい言葉で表記することが課題である。・・・㊦
- ・養成段階をどうみるか。新規採用教員に求める資質をどう定めるか。・・・㊦

質問紙調査によると、自治体の半数ほど（都道府県は90.0%、政令都市は88.9%）が、キャリア・ステージに応じた研修内容の充実に向けた取組について見直している【問3-6】。研修形態では、保育所や認定こども園の研修との合同研修の設定や小学校教諭と合同の機会の設定など他校種との連携を図り、各自治体の課題に応じた研修が可能になるように計画されている。また、公開保育や演習の時間を増やすことなど、研修の充実・効率化も進められている【問3-6】。具体的内容については、「3. 幼児教育を担う教職員の育成指標の活用・普及」にて解説を行う。

では、キャリア・ステージを設定する際、どのような考え方が必要であろうか。

②育成指標モデル案に示すキャリア・ステージの考え方

キャリア・ステージ区分の根拠として、幼児教育を担う教職員の養成段階からリーダーとなる時期までの専門家としての成長の過程をおさえる必要がある。

教職員の資質向上の課題に対して、中央教育審議会答申（平成27年12月）では、「教員の高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリア・ステージに応じて身に付けるべき資質能力の明確化のため、各都道府県等は教員育成指標を整備すること」を提言しており、教育公務員特例法の一部を改正する法律に規定されている。

提示した「図1 幼稚園教諭・保育教諭の専門家としての成長」では、法定研修等を踏まえ、「養成（幼児教育の基本を理解する）→初任者（教諭として自立に向かう）→ミドル前期（実

践の中核を担う) →ミドル後期(園運営の一役を担う) →リーダー(園の経営マネジメントを担う)」と積み重ねていく幼稚園教諭・保育教諭としての成長の過程を示した。「子供が好き→保育は面白い→専門家としてのプライド→リーダーとしての責任」ということは、経験年数による研修だけではなく、むしろ、養成から初任者へのギャップを乗り越え、実践の難しさや面白さが分かり、専門家としての資質能力を磨く過程により培われていくものであり、次のステージにステップアップするきっかけを作っている。

教職員に求められる資質能力は、経験年数によって自然と身に付くものではない。職責や経験、適性などに応じてその成長過程は異なる。このため、教職員自らが、キャリア・ステージに沿って振り返り、それぞれの立場で求められる力を再認識する必要がある。その上で、キャリア・ステージによる研修を実施することは、幼稚園教諭・保育教諭として期待される資質能力について改めて考える契機となる。

③キャリア・ステージに応じた研修の考え方

キャリア・ステージに応じた研修では、受講する教職員が保育の実践や園運営で抱えている課題に沿って検討する必要がある。例えば、養成から初任の連続性を踏まえると、いわゆる「新採ギャップ」と言われる初任の抱える課題を捉えて、その資質能力を磨く新規採用研修を重視することが考えられる。

養成校では、「理想の教員像に、いかに自分を近づけていくか」が課題である。「子供と関わる仕事がしたい」と思い、憧れの幼稚園教諭になった新規採用者であるが、いざ実践してみると、理想の姿からほど遠いものになり、不安や葛藤が起こる。新規採用教員に必要なことは、現実抱えている課題を直視しながら、「理想の教員像をいかに作り直していくか」である。新規採用研修では、そのことを理解した上での支援が必要であり、新規採用教員が自らの力で葛藤や不安を乗り越え、教員としての一步を踏み出していくことへの支援が大切である。

葛藤や不安を乗り越え教員としての一步を踏み出すという、教員の成長は、養成段階だけで終わるものではない。養成から採用、採用から現職へという道筋をとらえ、教員のキャリア・ステージに応じた研修や支援体制を整えていくことが重要である。

研修の実施主体は、キャリア・ステージに応じた研修の企画・実施を通して、教員としての成長を支えることが重要である。

キャリア・ステージ	目 標
養 成	幼児教育の基本を理解する。 子どもが好き。



- ・子供に関わる仕事に就きたいと思う(夢をもつ)。
- ・周りに支えられて指導者になることができる。

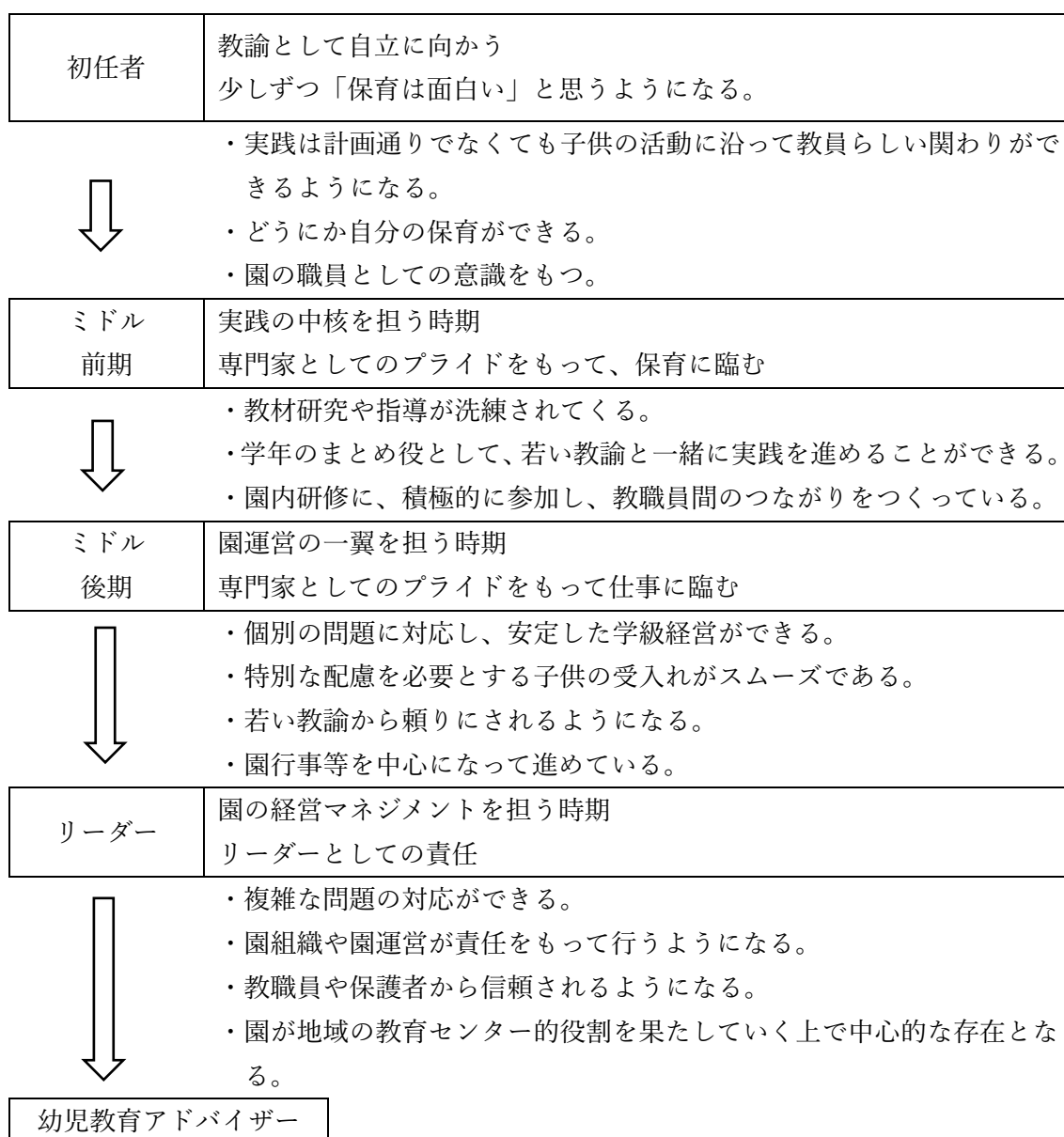


図2 幼稚園教諭・保育教諭が実践・園運営を通して成長する姿

「図2 幼稚園教諭・保育教諭が実践・園運営を通して成長する姿」を踏えて、第1は、「養成→初任者→ミドル前期→ミドル後期→リーダー」と積み重ねていく研修の在り方を考える必要がある。第2は、教職員が現実には抱えている課題に対応すると同時に、次のステージを見通した指導力・実践力を身に付けていくためにはどうしたらよいかを考えることである。節目としての研修は必要であるが、さらに次のステージへとステップアップしていくことを考えると、一部に次のステージの教職員との話合う時間をとる等のその工夫も必要がある。第3は、教職員が研修を通じて「教職員としての自分」をどのように認識し成長していくかを踏まえることが大切である。

教職員は、「子供が好き→保育は面白い→専門家としてのプライド→リーダーとしての責

任」というように、それぞれのステージにおいて身に付けたい指標を明確にし、「教職員としての自分」の成長を支える研修の確立が求められる。

(4) 育成指標モデル案に示す資質能力と行動目標

① 質問紙調査結果に見られる育成指標作成の課題

質問紙調査によると、自治体の半数ほど(都道府県 48.1% 政令指定都市 55.6%)が育成指標作成に課題を感じている【問2-7】。大きく分けると、以下に示す㉠㉡㉢である。

育成指標作成の課題として挙げていること
㉠ 幼児教育に特化した育成指標を作成する難しさ
㉡ 施設類型の違いや公私立における整合性、小学校教育との系統性を図ることの難しさ
㉢ 育成指標の各項目とキャリア・ステージとの関連性の難しさ 等

質問紙調査【問2-7】における自由記述には、以下のように記されている。

育成指標作成の課題 【問2-7 自由記述より】

- ・幼稚園に特化した補助資料を作成する際、育成指標の押さえや、ICTや教育データの利活用について、幼稚園教育の特性に沿った考え方の決定に時間を要した。・・・㉠
- ・幼児教育・保育の専門性を反映する項目がないものとなっているため、幼稚園教諭・保育教諭として求められる資質能力を整理した「育成指標」を作成しようと考えているところ。
しかしながら、作成の手順を明確に把握しておらず、作成する時間的な余裕がないことが課題。・・・㉡
- ・就学前と小学校以降での整合性や系統性について調整を図ることが難しかった。・・・㉢
- ・施設類型が異なる教職員が共通に分かりやすい言葉で表記すること。キャリア・ステージ別に育成をめざす資質能力をどのように記述したらよいか定まらなかった。・・・㉠
- ・ステージごとの資質能力に関する目標がなかなか決まらなかった。・・・㉡
- ・本県に公立幼稚園が1園しかない中で、私立幼稚園や保育所、認定こども園にどのように育成指標を示すべきか課題となった。・・・㉠
- ・県下全域の保育所・幼稚園・認定こども園で活用できるよう、各市町村・団体の代表・先生方が集まって協議できる場を作るのに一定の時間を要した。・・・㉢
- ・設置者や施設類型によって、所属園における職員構成が異なるため各キャリア・ステージに求める資質・指導力をどのように決めていくとよいのか悩んだ。・・・㉠
- ・育成指標の縦や横のつながりを見て作成するのに時間がかかった。・・・㉢

幼児教育を担う教職員の育成指標の作成や改訂の際、小学校教員の育成指標を準用・援用していることが多々見受けられる【問2-6】。それは、同じ学校教育を担う教員として、幼児教育を担う教職員にも求められる資質能力であり、同様に身に付ける必要があるからである。しかし、その小学校教員の育成指標の内容を、幼児期の発達の特性を踏まえて指導を行う幼児教育の視点でみると、しっかりこない部分もある。

そのため、幼児教育が重視している事項、「幼児期にふさわしい生活が展開されるようにすること」「遊びを通した総合的な指導が行われるようにすること」「一人一人の特性に応じた指導が行われるようにすること」の視点からも指標内容を見直す必要がある。

では、幼児教育を担う教職員に求められる育成指標を作成する際、どのような視点をもって作成することが必要であろうか。

育成指標作成のポイント

- 学校教育を担う教員として必要な資質能力と一貫性をもちながら、幼児教育の特質を踏まえた資質能力を明確にすることである。その際、参考になるのが、「2. (1) 幼児教育を担う教職員に求められる資質能力」に示した7つの資質能力と37項目の視点である。ここでは、この資質能力の各視点に沿って、幼児教育を担う教職員が身に付けたい力を示している。各自治体で作成した育成指標と照らし合わせながら、必要な部分を切り取って活用していただきたい。
- 資質能力に応じた育成指標を示す際、具体的で分かりやすい言葉で示すことである。その一つの方法として、行動目標として示すことも考えられる。

行動目標とは

育成指標を作成する上で重要なことは、教職員一人一人がその指標を通して、具体的にどのようなことを実践できるようになるとよいのか、自らの保育場面や園運営の場面を通してイメージがもてるようになることである。そして、実践を通して自分自身の資質能力を振り返り、今、どのようなことが伸びつつあるのか、そして、今後どのような姿に向かって改善を図っていくとよいのか見通しがもてるようになることである。

それらを具体的に分かりやすい言葉で示したのが、行動目標である。

②資質能力と行動目標との関係

教職員に求められる資質能力は、経験年数を経さえすれば自然と身に付くものではない。教職員自らが、子供の発達への理解や指導の在り方を振り返り、キャリア・ステージに応じて求められる力を意識する必要がある。

行動目標は、その意識する具体的な視点でもあり、行動目標を通して段階的に育むことを重ねることで、幼児教育を担う教職員に求められる7つの資質能力を身に付けていくことが可能となる。

以上のことから、「2. (2)育成指標のモデル案」では、教職員がキャリア・ステージに応

じて身に付けたい力を行動目標として示している。

キャリア・ステージ	行動目標として示した主な内容
養成	幼児教育の基本として、知っておくこと、理解しておくこと、体験しておくこと
初任期	実践することを通して、理論として知っていることを実感として捉えること 教諭として自立に向かうこと
ミドル 前期	実践を積み重ねる中で、子供の発達や体験の連続性等も踏まえ、より深く捉えること 実践の中核を担うこと
ミドル 後期	自分なりにつかんできた保育の醍醐味を通して、同僚性、協働性等を発揮すること 園運営の一翼を担うこと
リーダー	リーダーシップを発揮して、園の経営マネジメントを担うこと

上記のことを、幼児教育を担う教職員に求められる資質能力(資質能力 7 項目 37 の具体的視点) の B.「保育を構想する力」における(6)「生きる力」の理念を具体的に語る力を例にして、行動目標をどのように捉えるとよいか考えてみたい。

キャリア・ステージ	行動目標
養成	「生きる力」とは何かを理解する。 「生きる力」の基礎を育むことと幼児教育において育みたい資質・能力との関連を知る。
	↓ 「幼児教育において育みたい資質・能力」及び「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」に示された「生きる力の基礎を育む」とは、どのようなことか、「生きる力」と「資質・能力」との関連を 理論として知る 。
初任者	子供の生活する姿や遊びの姿から、「生きる力」の基礎を培っていることを感じ、子供のよさを語りたくなる。
	↓ 日々 実践しながら 、養成校で学んだ理論(子供の生活や遊びは、生きる力につながる3つの資質・能力と関連していること、それは、幼児期にふさわしい生活や遊びを通して総合的に指導することで得られること)を 実感する 。
ミドル 前期	・「生きる力」の基礎を育むため、幼児教育において育みたい資質・能力の視点から、子供が生活や遊びの中で様々な学びをしていることを語る

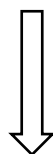
	<p>ことができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 子供はどのようにして「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を身に付けていくかについて、具体的に子供の姿を通して説明できる。
--	--



子供の生活や遊びは連続していること、一つ一つの体験が次の体験とつながることで、**資質・能力の3つの視点が関連し合って育まれることが捉えられる。**

そのためには、子供が生活や遊びに主体的に関わり、人と関わり、様々なことを自分の中に**学びとして蓄えていく過程の重要性を感じる。**

ミドル後期	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼児教育において育みたい資質・能力を踏まえた教育課程編成や、指導計画作成の中心的な役割を担う。
-------	---



これまでの**実践から**、現在の子供の生活や遊びの姿は様々な体験での見方・考え方とのつながりから成り立っていることを踏まえ、**多面的に捉えられる。**

その実践の積み重ねを通して、**長期の指導計画の見通し**をもち、それに基づく**短期の指導計画における具体的な環境の構成や援助**として考えられる。

リーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「生きる力」の基礎は幼児期にふさわしい生活や遊びを通して育まれることを、子供の姿を基に、保護者や地域にも分かりやすく説明し、幼児教育を発信する力をもつ。 ・ 幼児期の学びの姿を示し、幼児教育の「見える化」を図り、園内外に示す。
------	--

幼児教育が義務教育及びその後の教育における「**生きる力の基礎**」を**育む重要な時期**であること、それは、幼児期にふさわしい生活や遊びの積み重ねを経ることであることなど、**幼児期の教育の重要性**を保護者や地域社会に具体的な子供の姿を通して「**見える化**」を図り、**発信する力**をもつ。

上記の姿は、養成段階を出発点として、初任者→ミドル前期→ミドル後期→リーダーと、必要な資質能力を積み重ねていく過程を行動目標に示している。

行動目標を示すことで、教職員一人一人が幼児教育を担う教職員に求められる資質能力を見据えて、今、何をすべきか、どのように見直すのか、そして何を目指すのかを意識することができる。さらに、ミドルは、その過程を経てきたことを生かし同僚との関係性をどのようにつくっていくとよいのか、園長等管理職は、園のリーダーとしてどのようなことを示していくとよいのかなど、それぞれのキャリア・ステージに求められていることの手掛かりを得ることができる。

育成指標を作成する際、単に文章として掲げるだけではなく、その内容の示すことを教職員がイメージできるようにすること、また、リーダーは教職員に対してイメージできるように

に示すこと、さらに、研修を計画する担当者もキャリア・ステージに応じて育成する力を明確にした企画を考えること、そして、その研修を担う講師も育成指標のポイントを明確にして講義・演習に具体化することが重要である。

こうした育成指標を通して、教職員一人一人が、どのような専門性を身に付ける必要があるのか、そのためにはどのような研修を通して、どのように学び続けていくとよいのか明確にしていくことが必要である。

各地域の特色や教職員の課題等に応じて、育成指標モデル案を参考に、幼児教育を担う教職員の育成指標(行動目標)を作成することを期待したい。

3. 幼児教育を担う教職員のための育成指標の活用・普及

育成指標作成については、都道府県・政令都市で合計 69.8%【問 2-1】が完成やほぼ完成している状況であり、今後の活用についても 56.7%が活用の意思を表している。【問 3-12】また、課題解決し活用・普及のために、研修内容の見直しが図られ、研修形態・時間・研修内容において様々な改善がされていることが調査の結果から得られた。ここでは、質問紙調査結果から、今後の取組の参考になるような活用・普及についての事例を紹介する。

(1) 研修企画・実施者の立場から活用に向けた改善・普及

①キャリア・ステージに応じた研修内容の充実に向けた取組

研修形態では、保育所や認定こども園の研修との合同研修の設定や小学校教諭と合同の機会の設定など他校種との連携を図り、各自治体の課題に応じた研修が可能になるように計画されており、公開保育や演習の時間を増やすことなどの研修の効率化などもされている。

研修形態 【質問紙調査 問 3-6 自由記述より】

- ・新採研では悩みや疑問を相談し合えるようにする。
- ・小学校教諭の初任者段階における研修と合同の機会を設定する。
- ・研修の時間や回数の検討。
- ・演習や協議の時間を増やす。
- ・公開保育や演習の時間を増やした。
- ・動画配信、オンライン、資料配布で研修に参加しやすくした。

研修内容の見直しについては、各自治体が課題に応じて改善を図っている。特に、中堅教員の研修については、ミドルリーダーとして運営に関わっていく力も期待され、計画されており、課題に応じた様々な研修計画と内容の工夫がされている。管理職の研修内容についても見直し改善が図られており、それぞれのステージで必要な研修の在り方の見直しが進められている。また、研修のオンライン開催による効率化も進められている。

研修内容 【質問紙調査 問3-6 自由記述より】

- ・中堅教員・新規採用教員の研修内容の見直しをする。
- ・中堅研ではミドルリーダーとして園運営に関わっていけるような内容を取り入れる。
- ・園長等の研修会の新しく設定した。
- ・管理職の研修内容に園評価、学校評価に係る内容を増やした。
- ・各園の好事例を基に、具体的な演習をとり入れた。
- ・協議中心の講座としたことにより、教育・保育を見直すことができるようにした。
- ・オンライン開催による参加者の負担軽減。

研修項目の改善については、振り返りを基にして実態に対応した改善に取り組んでいる。これに加え、ICTの活用や特別支援教育等に関する課題に対する検討・改善も行われ、今日的な課題に対応する改善が行われている。また、「幼児教育アドバイザーの巡回訪問による研修支援」を始めたとの回答もあり、研修項目が園の状況に応じて多様化、細分化されていることが捉えられる。

研修項目の改善【質問紙調査 問3-6 自由記述より】

- ・育成指標の改定により、「ICT」関連の内容を新規に取り入れる。
- ・特別支援教育の視点を踏まえた研修を増やした。
- ・幼稚園等初任者研修に幼児期からの理系教育に係る研修を追加した。

②普及・周知の方法

普及・周知の方法については、ホームページに掲載・会議、意見交換等での説明・研修手引書に掲載・園長会、研修講座、訪問での説明・「教職員の育成指標」を配布等、育成指標の目的について理解できるようにしている。特に研修の手引書等のガイドについては各自自治体の実態に応じた工夫がされている。

普及・周知の方法【質問紙調査 問4-5 問5-3 自由記述より】

- ・連絡協議会等の会議で好事例を共有
- ・各市町主管課が集まる会議において意見交換
- ・「教員育成指標活用ガイド」を独自に作成し、活用方法について周知啓発
- ・全職員に育成指標を配布

- ・園長会、校長会の代表及び教育課程を有する大学関係者で構成する「教員育成協議会」を設置、運用し、意見聴取している。
- ・市内教職研修案内、学校管理運営冊子、教育委員会 HP に載せるなどして、多くの方々に知ってもらうようにしている。

(2) 園長・管理職の立場からの活用

園長・管理職の立場からの活用では、園の研修のための活用や人材育成・指導の手掛等が認められている。また、質問紙の自由記述では、「小、中学校の指標との兼ね合い」「施設類型にとらわれない育成指標の汎用化」【問3-11】についても記述されており、課題として捉えながら活用の方向を探り実施していることが分かる。このことから、様々な方向で活用に向けて工夫されていることが捉えられる。

活用の方法や工夫【質問紙調査 問3-11】

- ・園内研修の推進に利用
- ・自園の園内研修に利用
- ・園内での OJT における組織的な人材育成の目安
- ・教職員に対して必要な資質能力を示し、研修講座を推進する際の参考
- ・キャリア・ステージに応じた指導助言の手掛かり
- ・園内での管理職による面談での活用
- ・時代のニーズに合っているかの吟味

(3) 教職員の立場からの活用

教職員の立場からについては、下記質問項目【問3-10】より自らの教育実践を振り返り、捉え直すことを基礎として、新たな目標の設定、実践、振り返りを繰り返す中で、自ら必要な学びを主体的にマネジメントしていく姿勢が求められることや教職員同士の学び合いや学校外の資源を活すことを期待されていることが捉えられる。

教職員の立場からに活用【質問紙調査 問3-10 自由記述より】

- ・各ステージにおける教職員に求められる姿の把握
- ・自己目標の設定と振り返り
- ・今の自分に必要な資質能力を自己評価する際の手掛かり(自己診断、自己分析)
- ・自分のキャリア・ステージや身に付けたい資質能力に合った研修講座を選ぶ際の参考
- ・管理職との面談を通じ助言を得るための手掛かり

・園内で OJT を進めるに当たり、先輩の教職員から後輩の教職員にアドバイスする際の参考

(4) 自治体によるいろいろな取組例

都道府県、政令指定都市の中で取組の参考になる事例を紹介する。普及・周知のための工夫として「ホームページに掲載」することが挙げられているが、ここでは、HP で公開されている中から、幼児教育に特化した教職員の育成指標等を含む事例を紹介する。

①高知県：「高知県教育・保育の質向上ガイドライン〔改訂版〕」

【参照 URL】

高知県教育・保育の質向上ガイドライン〔改訂版〕

<https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/311601/2022031500227.html>（情報取得 2024/2/8）

高知県教育委員会事務局幼保支援課では、『高知県教育・保育の質向上ガイドライン〔改訂版〕』を作成し、HP 上で公開している。『高知県教育・保育の質向上ガイドライン〔改訂版〕』は 4 章から構成され、第 1 章では、ガイドライン策定にあたって乳幼児期の教育保育の役割や高知県にける子どもの状況や高知県の取組を論じた上、第 2 章では、第 1 章を踏まえて保育者に求められる資質・指導力を示している。第 3 章では各キャリア・ステージを示してキャリア・ステージの育成指標を具体的に「行動目標」として簡潔に示し、これを獲得するために第 4 章ではガイドラインの活用方法を述べている。また、HP 上では各ワークシートの Excel ファイルデータをダウンロードすることができ、教職員がそれぞれ記入する際に活用することができる。『高知県教育・保育の質向上ガイドライン〔改訂版〕』は全 85 頁には、簡潔で分かりやすい文章で記載され、また、重要なところは太字で示されたり、枠囲みで示されたり、ポイントを捉えて理解しやすい工夫が施されている。第 2 章では数的データなども示され、高知県の子どもの生活の状況が分かりやすく示されている。教職員一人一人が学ぶ場面においても、また、園内研修やキャリア・ステージに応じた研修、園長会など様々な研修場面でも活用することが期待できる。

本委託研究では、研修企画・実施者が各自治体の課題に応じた研修が可能になることが重要であることやキャリア・ステージに応じた研修計画と内容の工夫が重要であることが指摘されており、また、園長・管理職の立場からは育成指標を園内研修の推進に活用したり、管理職による面談に活用したり、キャリア・ステージに応じた指導助言の手掛かりとしても活用されていることが示されている。『高知県教育・保育の質向上ガイドライン〔改訂版〕』はこのような研修場面で活用され、指導助言における手掛かりとして活用できると考える。

②神戸市：『学び続ける神戸の教職員』

【参照 URL】

神戸市総合教育センター 神戸市教員育成指標・研修計画 <https://www.kobe-c.ed.jp/kec/home/index/ikusei/ikusei#> (情報取得 2024/2/8)

『学び続ける神戸の教職員』<https://www.kobe-c.ed.jp/kec/home/index/ikusei/ikusei#>
(情報取得 2024/2/8)

神戸市教育委員会では、「育成指標や研修計画を分かりやすく説明したパンフレット」として『学び続ける神戸の教職員』を作成し、HP上で公開している。『学び続ける神戸の教職員』は8頁から構成され、育成指標とは何か、キャリア・ステージとは何かを簡潔かつ分かりやすく解説し、キャリア・ステージに応じてどのような資質能力を獲得することで教員に求められる資質能力を高めることができるのか、見通しがもてるように構成されている。見直しを行った点を詳しく解説したり、神戸市の教職員としての育成指標とともに幼稚園教諭等、養護教諭等、栄養教諭等の3つの校種・職種別指標が示されたり、教職員としての資質能力を基盤に、今日的な課題を踏まえて教職員に求められるようになった内容を示すとともに校種・職種に応じて必要な資質能力を示している。また、各ステージの解説では、研修受講者がどのような学びを得たか、研修アンケートが引用されており、各ステージの教職員像を理解する際に具体的な実践を踏まえてイメージすることができる構成になっている。

本委託研究では、研修企画・実施者において、「小学校教諭の初任者段階における研修と合同の機会を設定する」ような校種間の連携を図ることの重要性や研修項目の改善においては、今日的な課題に対する検討・改善を常に行うことの重要性が明らかとなっている。また、園長・管理職の立場からの活用においては、「他校種の育成指標との兼ね合いや施設類型にとらわれない育成指標の汎用化について課題として捉えながら活用の方向を探っていくこと」が指摘されている。『学び続ける神戸の教職員』が全ての校種の教職員に活用される中で、それぞれの校種やそれぞれのキャリア・ステージに応じて求められる資質能力を共有し、学び合う関係づくりに活用できると考えられる。また、神戸市教育委員会では「神戸市教員育成協議会」を基に検討・改善を行い、今日的な課題に基づく改善を行っている様子が分かる。

③岡山県：「学び続ける教員のためのキャリアデザインノート（幼稚園等・幼保連携型認定こども園）」

【参照 URL】

岡山県教育委員会総合教育センター「経験年数別研修講座に関するお知らせ」
<https://www.pref.okayama.jp/page/672071.html> (情報取得 2024/2/8)

「学び続ける教員のためのキャリアデザインノート（幼稚園教諭、保育教諭）」
<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/342811.pdf> (情報取得 2024/2/8)

岡山県総合教育センターが編集・発行する『学び続ける教員のためのキャリアデザインノート』は、教諭、養護教諭、栄養教諭、幼稚園教諭・保育教諭それぞれに作成されており、

ここでは、幼稚園教諭・保育教諭用の『学び続ける教員のためのキャリアデザインノート』を紹介する。『学び続ける教員のためのキャリアデザインノート』は、キャリア・ステージごとに求められる資質能力を示した上で、自分のキャリアを振り返り、キャリアデザインを具体的に描き、それをどのように実現するか、一人一人の教師が自分のキャリアデザインを踏まえて自分なりの具体化の方法を考えるためのワークシートから構成されている。

本委託研究では、「教職員の立場からも自己の目標設定や自己評価の手掛かり、自己研鑽につながる様々な意味を期待されていること」が明らかとなっており、岡山県総合教育センターの『学び続ける教員のためのキャリアデザインノート』は、各キャリア・ステージに求められる資質能力を理解し、自己を振り返って自分に必要な資質能力を考え、それを実現するための手掛かりを得るための活用が期待される。

本報告書の参考資料には、他の自治体のホームページを紹介している。それぞれの自治体の実態に沿って参考としていただきたい。

参考資料：質問紙及びその他の調査結果（自由記述等）

文部科学省委託研究にかかる調査へのご協力をお願い

一般社団法人保育教諭養成課程研究会は、文部科学省令和5年度幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業の委託を受けて、幼児教育を担う教職員の育成指標の活用と普及のための調査研究を実施しております。この調査は、教職員の育成指標の作成、活用、普及の状況と課題について実態を明らかにすることを目的としております。ご記入いただいた回答は、調査研究のためにのみ使用いたします。この調査において回答がない場合でも、不利益を被ることはありません。

以上の点を踏まえ、現状をありのままにお答えください。ご協力いただける場合、調査に回答の上、返信用封筒にてご返送ください。返送をもって調査への協力に同意したものとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

この調査は、各自治体（各都道府県と政令指定都市）において、幼児教育における教職員の育成指標作成、または教職員の育成指標を活用した研修の担当者にご回答をお願いいたします。

2023年10月

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会

理事長 無藤 隆

本調査で用いる用語

- ・ 教育公務員特例法の一部改正（H28）では、幼稚園及び幼保連携型認定こども園を含む、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者に、校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定、当該指標を踏まえた教員研修計画の策定、指標の策定等に関する協議を行うための協議会の設置が義務づけられました（現行第22条の3～第22条の4、第22条の7）。
- ・ 教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部改正（R4）では、幼稚園及び幼保連携型認定こども園を含む、公立の小学校等の校長及び教員の任命権者による研修等に関する記録の作成並びに公立の小学校等の校長及び教員の指導助言者による資質の向上に関する指導及び助言等に関する規定が整備されました（第22条の5～第22条の6）。
- ・ 本調査における「教職員の育成指標」とは、主体的に学び続ける教職員の育成を目指し、教育委員会等が幼稚園教諭・保育教諭として求められる資質・能力を整理して作成したものを指します。
- ・ 本調査においては、幼稚園における「教育」、幼保連携型認定こども園における「教育及び保育」をまとめて「教育・保育」としております。
- ・ 「教職員」とは、ここでは上記の幼稚園教諭・保育教諭の両者を指すこととします。

この調査票は、2023年10月24日（火）までに回答いただき、同封の返信用封筒にてご返送くださいますようお願い申し上げます。

設問1：回答者についてお伺いします。

問1-1. <都道府県自治体>の教育委員会等の担当者は、所属する自治体の都道府県名を①にご記入ください。

<政令指定都市>の担当者は、②に都道府県名と政令都市名をご記入ください。

①都道府県自治体の担当者 () 都・道・府・県

②政令指定都市の担当者 () 都・道・府・県 () 市

問1-2. 所属する組織の名称および所属部署名についてお答えください。

①名称 () ②所属部署名 ()

問1-3. 回答者の連絡先についてお答えください。

①電話番号 () ②E-mail ()

問1-4. 所属する自治体に幼児教育推進のための幼児教育センター(同じような目的をもつ施設や部署を含む)はありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

①ある ②ない ③現在構想中 ④その他 ()

問1-5. 所属する組織が所管する園種について当てはまるもの全てに○をつけてください(2023年4月1日時点)。

①公立の幼稚園 ②私立の幼稚園 ③公立の認定こども園

④私立の認定こども園 ⑤公立の保育所 ⑥私立の保育所

⑦その他 () ⑧なし

設問2：教職員の育成指標の作成についてお伺いします。

問2-1. 貴組織が所管する教職員の育成指標作成の進捗状況についてお答えください。本調査における「教職員の育成指標」とは、“主体的に学び続ける教職員の育成を目指し、教育委員会等が幼稚園教諭・保育教諭として求められる資質・能力を整理して作成したもの”を指します。当てはまるもの1つに○をつけてください。

①完成している

②ほぼ完成した

⇒①または②と答えた方は問 2-3 に進み、それ以降の質問にお答えください。

③作成中である

④今後作成する予定である

⇒③または④と答えた方は問 2-8^{*1}に回答後、終了してください。
^{*1}正しくは問2-7である。

⑤作成する予定がない

⇒⑤と答えた方は次の質問（問 2-2）に進んでください。

問2-2. 問 2-1で「⑤作成する予定がない」と答えた方に質問します。教職員の育成指標作成を予定していない理由は何ですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

①育成指標作成の方法がわからない

②育成指標を作成する時間的余裕がない

③育成指標を作成する必要性を感じない

④その他（ ）

この質問への回答後、終了してください。

問2-3. 問2-1で「①完成している」または「②ほぼ完成した」とお答えした方に質問します。幼稚園教諭・保育教諭の他に、以下の教職員の育成指標を作成していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

①養護教諭 ②栄養教諭 ③事務職員 ④その他（ ）

問2-4. 認定こども園の保育部分（0歳～2歳）を担当する教職員の育成指標を作成していますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

①特別に作成している ②幼児教育担当の教職員と同じものを活用するので特別に作成していない

③作成していない

設問3：教職員の育成指標の活用状況についてお伺いします。

問3-1. 教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修についてお伺いします。現在どの組織が幼児教育・保育の研修の企画立案をしていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。(幼稚園教諭については自組織の教育委員会等、保育教諭の研修の一部は福祉部局のような場合は①と②をお選びください。)

①自組織 (問 1-2 で回答した所属組織)

②他組織 ⇒研修を実施している他組織の組織・機関名をお書きください。

()

⇒①、②にお答えの場合は、問 3-3 に進んでください。

③育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修は行っていない

⇒③にお答えの場合は、次の質問 (問 3-2) に進んでください。

問3-2. 教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修を実施していない理由は何ですか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

①検討中

②本年度実施予定

③次年度以降、実施の予定

④実施方法がわからない

⑤実施する時間的余裕がない

⑥実施する必要性を感じない

⑦幼児教育・保育のための研修予算がない

⑧幼児教育・保育の研修を企画立案する人材がいない

⑨ その他 ()

この質問への回答後は、6 ページの問 3-11 に進み、それ以降の質問にお答えください。

問3-3. 教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修における各回の研修の趣旨や目標等は、どの組織や主体が決めてありますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。②、④を選んだ場合は名称をご記入ください。

- ①自組織（自組織内の他の部署も含む）が決めっている
- ②他組織（他組織名： _____）が決めっている
- ③外部講師が決めっている
- ④その他（団体や研修委託先等）（名称： _____）が決めっている

問3-4. 貴組織で作成している教職員の育成指標に基づいた幼児教育・保育の研修の対象となる施設について、当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①公立の幼稚園 ②私立の幼稚園 ③公立の認定こども園 ④私立の認定こども園
- ⑤公立の保育所 ⑥私立の保育所 ⑦その他の施設（ _____ ）

問3-5. 教職員の育成指標のステージ区分にかかわらず、幼児教育・保育の研修を自組織で企画していますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- ①ある ⇒研修/研修会の名称をお答えください（ _____ ）
- ②ない

問3-6. これまで研修計画のうち「幼児教育・保育」に係る内容で見直したものはありましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- ①ある ⇒見直した内容をお答えください。記入例：中堅教員の研修内容を見直し、演習の時間を増やした、など。
〔 _____ 〕
- ②ない

問3-7. 貴組織では、研修受講者の受講履歴はどのような形式で記録されるようにしていますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①紙媒体/pdf 受講証を受講者に発行している
- ②研修受講履歴を管理する紙媒体/pdf のシートを作成している
- ③研修受講履歴を管理する紙媒体/pdf の冊子を作成している
- ④研修受講履歴を管理するアプリやLMS（学習管理システム）を利用している
- ⑤その他の形式（ ）

問3-8. 研修を統括する組織（各市町村教育委員会や研修センター、幼児教育センター等）は、教職員の育成指標をどのように活用していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①研修の企画立案 ②不足している研修の点検 ③研修の体系化 ④研修の効果測定
- ⑤その他の活用（ ）

問3-9. 教職員の育成指標（を研修に活かすため）の課題についてお伺いいたします。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①指標の改善・見直し ②指標に対応した研修内容作成 ③指標に対応した研修実施
- ④指標に対応した研修効果把握 ⑤指標に対応した研修体系構築
- ⑥その他の課題（ ）

問3-10. 教職員（管理職を除く）は、教職員の育成指標をどのように活用していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①各ステージにおける教職員に求められる姿の把握
- ②自己目標の設定と振り返り
- ③今の自分に必要な資質・能力を自己評価する際の手がかり（自己診断、自己分析）

- ④自分のキャリアステージや身に付けたい資質能力に合った研修講座を選ぶ際の参考
- ⑤管理職との面談を通じ助言を得るための手がかり
- ⑥園内で OJT を進めるにあたり、先輩の教職員から後輩の教職員にアドバイスする際の参考
- ⑦その他の活用（）
- ⑧わからない

問3-11. 園の管理職は教職員の育成指標をどのように活用していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①教職員の採用に活用
- ②園内研修の推進に利用
- ③自園の園運営を振り返る際の目安
- ④園内での OJT における組織的な人材育成の目安
- ⑤教職員に対して必要な資質・能力を示し、研修講座を推奨する際の参考
- ⑥キャリアステージに応じた指導助言の手がかり
- ⑦園内での管理職による面談での活用
- ⑧その他の活用（）
- ⑨わからない

問3-12. 担当者あるいは貴組織が育成指標の今後の活用について希望していることはありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- ①ある ⇒その内容をお答えください。
（

）
- ②ない

設問4：教職員の育成指標の普及について<都道府県自治体>の方にお伺いします。(＜政令指定都市＞の方は設問5に進んでください。)

問4-1. 市区町村の担当者への教職員の育成指標に関する周知状況についてお答えください。当てはまるもの1つに○をつけてください。

- ①充分周知している
- ②だいたい周知している
- ③あまり周知していない
- ④全く周知していない

問4-2. 都道府県自治体では教職員の育成指標をどのような方法で周知していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①都道府県ホームページに掲載⇒ホームページに掲載している場合はホームページのURLを記載してください。(URL:)
- ②県立学校事務長会議、教育事務所長会議、市町村教委との意見交換会等での説明
- ③研修手引書に掲載
- ④教員採用選考試験実施要項へ指標の一部(教職着任時)を参考資料として明記
- ⑤教育センター等における研修講座での説明
- ⑥園長会で説明
- ⑦副園長・教頭会で説明
- ⑧指導主事等が園訪問を行った際に説明
- ⑨園内研修での管理職による説明
- ⑩園に「教職員の育成指標」を配布
- ⑪教職員一人ひとりに「教職員の育成指標」を配布
- ⑫その他の周知方法 ()

問4-3. 市区町村がどのような周知活動をしているか分かる範囲でお答えください。当てはまるもの全てに○をつけてください。

- ①市区町村ホームページに掲載
- ②幼児教育センター等のホームページに掲載
- ③園長会で説明
- ④副園長・教頭会で説明
- ⑤指導主事等が園訪問を行った際に説明
- ⑥園内研修での管理職による説明
- ⑦園に「教職員の育成指標」を配布
- ⑧教職員一人ひとりに「教職員の育成指標」を配布

⑨その他の周知活動（ ）

⑩市区町村にまかせているのでわからない

問4-4. 私立の幼稚園や認定こども園に対して教職員の育成指標を普及するために特別に行っていることがありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

①ある ⇒その内容をお答えください。

()

②ない

問4-5. 都道府県から市区町村に対しての教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫していることがありますか。

当てはまるもの1つに○をつけてください。

①ある ⇒その内容をお答えください。

()

②ない

⇒<都道府県自治体>の方は、設問6に進んでください。

設問5：教職員の育成指標の普及について<政令指定都市>の方にお伺いします。

問5-1. 市では教職員の育成指標をどのような方法で周知していますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。

①市ホームページに掲載 ⇒ホームページに掲載している場合はホームページのURLを記載してください。
(URL:)

②園長会で説明 ③副園長・教頭会で説明 ④指導主事等が園訪問を行った際に説明

⑤園内研修での管理職による説明 ⑥園に「教職員の育成指標」を配布

⑦教職員一人ひとりに「教職員の育成指標」を配布

⑧その他の周知方法（ ）

⑨区町村にまかせているのでわからない

問5-2. 私立の幼稚園や認定こども園に対して教職員の育成指標を普及するために特別に行っていることがありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

①ある ⇒その内容をお答えください。

()

②ない

問5-3. 教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫していることがありますか。当てはまるもの1つに○をつけてください。

①ある ⇒その内容をお答えください。

()

②ない

設問6：教職員の育成指標作成/研修担当にかかわる回答者全員にお伺いいたします。

幼児教育に特化した、①教職員の育成指標の一覧、②教職員の育成指標を活用した研修履歴を確認するシート、③教職員の育成指標にリンクした自己評価シート、④その他関連する資料を作成していらっしゃいましたら、Web上で公開している場合は名称とURLをご記入ください。Web上で公開していない場合は、差支えない範囲で構いませんので、この調査票とともに紙媒体の資料をご返送ください。

①教職員の育成指標の一覧

(名称：)

(公開URL：)

②教職員の育成指標を活用した研修履歴を確認するシート

(名称：)

(公開 URL：)

③教職員の育成指標にリンクした自己評価シート

(名称：)

(公開 URL：)

④その他関連する資料

(名称：)

(公開 URL：)

調査は以上になります。ご協力ありがとうございました。

その他の調査結果

1. 自由記述の内容（原文ママ）

教職員の育成指標作成にあたり生じた課題の有無【問2-7】

- 幼稚園長について、公立の指標を私立に参考として示す際に、経営者と運営者の違いから同じキャリアステージの延長線上に置けない場合があるため難しい。
- 本市の育成指標は、市立幼小中学校の教員全ての職種に共通する一体的なものである。幼稚園に特化した補助資料を作成する際、育成段階の押さえや、ICT や情報、教育データの利活用について、幼稚園教育の特性に沿った考え方の決定に時間を要した。
- 本県は、公立が少なく、私立が多い現状から、（小学校以上の育成指標と同時に作成していたが）それと同じキャリアステージの区切り方でよいか悩んだ。
- 北海道では、私立幼稚園数の割合が高く、道教委が策定する教員育成指標の対象ではないことから、北海道の幼児教育の実情を踏まえた指標の作成が難しかった。
- 福井県には、「福井県教員育成指標」があるが、幼児教育に特化したものではなく、幼児教育・保育の専門性を反映する項目がないものとなっているため、新たに、幼稚園教諭・保育教諭として求められる資質・能力を整理した「育成指標」を作成しようと考えているところ。しかしながら、作成の手順を明確に把握しておらず、作成する時間的余裕がないことが課題である。
- 全ての校種（幼・小・中・高・特）の教員を対象として作成しているため、各項目の内容を抽象的な表現としている。校種にあわせて文言を読み替えることを前提としている。
- 設定した項目の「実践力」について、キャリアライフステージのどの部分を節目とするか迷った。
- 正規職員、管理職以外の専門職員・臨時職員対象の指標内容をどのように整理し、作成していくのか検討を重ねた。
- 就学前と小学校以降での整合性や系統性について調整を図ることが難しかった。
- 施設類型が異なる教職員が共通にわかりやすい言葉で表記すること。キャリアステージ別に育成をめざす資質・能力をどのように記述したらよいか定まらなかったこと。
- 現場の実状の把握、幼保間異動による経験年数のカウント
- 協議会の論点としてあがったこと ①学校種ごとに指標を策定するか？ ②職種ごとに指標を策定するか？ ③特支学級・通級担当教諭の指標を別に作成するか？

④神戸市が新規採用教員に求める資質をどう定めるか？ ⑤段階（ステージ）の区分をどうするか？

- どのように設定したらよいか、キャリアステージの区分をどのようにするか考えることが難しかった。
- ステージごとの資質・能力に関する目標がなかなか決まらなかった。
- キャリアステージの区分をどうするか。大阪府として領域の順をどうするか。大阪府として大切にしている領域を前にした。
- ICTの活用とキャリアステージの関係を結びつけるのが難しかった。
- ・幼児教育、保育のキャリアステージの区分について、市町立や私立施設は職の立ち位置等についてそれぞれ異なり、意見聴取しても多様な意見がありまとめるのに時間を要している。 ・資質、能力に関する文言検討についても時間を要している。
- ・本県は、公立幼稚園が1園しかない中で、私立幼稚園や保育所、認定こども園にどのように育成指標を示すべきか課題となった。 ・キャリアステージの区分について、何を目安として分けるのか議論となった。 ・すでに作成されている小学校以降の育成指標との整合性について、課題となり、検討した。
- ・県下全域の保育所・幼稚園・認定こども園で活用できるよう、各市町村・団体の代表・先生方が集まって協議できる場を作るのに一定の時間を要した。 ・設置者や施設類型別によって、所属園における職員構成が異なるため各キャリアステージに求める資質・指導力をどのように定めていくとよいか悩んだ。 ・育成指標の縦や横のつながりを見て作成していくのに時間がかかった
- 「H29に初作成 全ての種類に対応できるよう作成されたため、幼児教育に関する指標作成について課題は把握できない。」

育成指標のステージ区分に係らない幼児教育・保育の研修の自組織での企画【問3-5】

- 幼児教育センター講演会、研究実践園教員研修Ⅰ・Ⅱ
- 園内研究担当者研修講座、就学前、小学校連携研修講座、保育力アップ研修講座、保育実技研修講座
- 幼児教育アドバイザー育成研修
- 経験年数別研修
- シリーズ研修 幼児教育専門研修 幼保小合同研修
- 初任者等育成教諭研修 初任者研修 幼稚園リーダー教諭研修 キッズサポーター研修 ハラスメント防止研修 保幼小の架け橋プログラム
- 幼保小接続推進研修会 幼稚園教諭・保育教諭・保育士等の合同研修会 鳥取県幼児教育推進研究協議会
- 幼児教育質の向上研修 幼小接続の研修 幼児教育計画研修 保育士等キャリアアップ研修 幼児教育研究協議会 園長等運営管理協議会

- 新採幼稚園教諭研修 幼児教育研修 保幼小接続研修
- 福岡県幼稚園教育課程研究協議会
- 幼稚園等教育研究協議会 活かすぞ！学校ファーム研修会
- 公私幼保合同 乳幼児教育合同研修 ・幼児教育振興事業 実技研修(公私幼保合同)
- 教育課程研究協議会 ・幼保連携型認定こども園における教育の質の向上に関する研修会
- 幼児教育推進研修 ○保育教諭、幼稚園教諭、保育士合同研修（○中堅研修 ○管理職研修）ステージ区分を広げている
- 幼児・児童創作活動
- 相模原市保育者ステップアップ研修
- 指導者資質向上研修 道徳推進講座
- トップセミナー、幼児期の特別支援教育研修、スキルアップセミナー、教育課程研究集会〔幼児教育〕
- 幼保小の学びをつなぐ研修会 ・幼児教育フォーラム
- 専門研修 R5 は、5つの研修を実施
- 資質実践力向上研修
- 課題別研修
- 幼稚園等新規採用教員研修 ・幼稚園等中堅教諭等資質向上研修 ・幼稚園等教育課程研究協議会 ・幼児教育実践研修会 ・発達障がいのある幼児児童生徒の基礎的な理解と対応 ・発達障がいのある幼児児童生徒のライフステージに応じた支援 ・教育相談（基礎編） ・教育相談（応用編） ・指導に生かすアセスメント ・体力向上マネジメント 指導者養成研修 ・早期からの一貫した教育支援 ・幼児教育アドバイザー養成研修
- 千葉幼稚園教育課程研究協議会
- 幼児教育の質向上に関する研究協議会 幼児教育課題研修 幼小連携・接続担当者研修
- 別紙のとおり（添付）
- 専門研修
- 幼児教育センター講演会、研究実践園教員研修Ⅰ・Ⅱ
- 園内研究担当者研修講座、就学前、小学校連携研修講座、保育力アップ研修講座、保育実技研修講座

研修計画のうち「幼児教育・保育」に係る内容で見直したものの有無【問3-6】

- 新規採用教員研修の研修内容を見直し、宿泊研修から、宿泊を伴わない研修に変更した。
- 新規採用教員研修の研修内容を見直し、宿泊研修から、泊を伴わない研修に変更した。

- 各園の好事例を基に、具体的な演習をとり入れた。(充実を図った)
- 日本赤十字社から講師を招聘し、幼児の安全管理・応急処置等についての演習を増やした。
- 演習や協議の時間を設け、受講者が主体的に受講できるようにしている。
- 新規採用教員研修・8年目研修・16年目研修・園長研修を見直し、動画配信、資料配布で業務改善を図った。
- 中堅教員の研修内容を見直し、演習の時間を増やした。特別支援教育の視点をふまえた研修を増やした。
- 中堅、管理職の研修は毎年テーマを設定し、研修内容を見直すとともに研修回数
の検討なども行っている
- 園長研修に特別支援教育の講座を加えた。
- 毎年、講話・演習・協議の内容や時間配分、研修内容の配列は、前年度の反省等か
ら見直しています。特に今年度は、育成指標の改定により、「ICT」関連の内容を
新規に入れています。
- 園長等の研修会がなかったので、新しく設定した。
- 各種研修の中に、意見交流の時間を設定した。
- 市立こども園のICT化に伴い、ICT活用についての研修内容も新たに入れた
- 令和5年度から、幼児教育アドバイザーの巡回訪問による研修支援を始めた。
- 各種研修において、演習や協議の時間を増やした。・県内大学等の専門性を有する
教授等を外部講師として活用した。
- 幼稚園等初任者研修に幼児期からの理系教育に係る研修を追加した。
- 初任保育者研修について、保育者の離職の課題を受け、集合で実施し、悩みや教
育・保育の疑問を相談しあえるようにした。・幼児教育課題研修について、地域開
催を全道一斉開催とし、協議中心の講座としたことにより、教育・保育を見直す
ことができるようにした。
- 中堅教員・新規採用教員の研修内容を見直し、公開保育等の演習の時間を増やし
た。
- 演習や協議の時間を増やした。受講者が、知りたい内容について、アンケート調
査を行い、内容に組み込んでいる。中堅研ではミドルリーダーとして園運営に関わ
っていけるような内容を取り入れている。
- これまでに、初任者・中堅・管理職において、内容や時間を見直している
- 札幌市幼稚園初任段階における研修は、私立幼稚園教諭とともに、幼児教育に特
化した内容で実施していたが、小学校教諭の初任段階における研修と合同の研修
機会を設定した。
- 新採用教員の研修内容を見直し、幼・こ・保で統一した学びとなるように整合性
を図っている。中堅教員の研修内容を見直し、今日的な課題を取りあげたり、協議、
演習の時間の整性を図った。

- 新採研、中堅研の演習の時間を増やした
- 講義の時間の中で参加者が協議する時間を設定した。中堅教諭の研修において、個別の指導計画を「作成」から「活用」へと講義内容をかえた。
- 新規採用教員・保育士研修について ・全体的に協議の時間の割合を増やし、研修者同士で悩み等を共有できるようにした。 ・県研究協議会を1回分として兼ねていたが、対象研修から外した。 ※R4→R5 への見直し
- オンライン開催による参加者の負担軽減。協ギや情報交換等を効果的に行い、参加者の主体性を高めるよう運営を行った。
- 幼保小合同研修（年3回）において、校区ごとにグループを作り、各施設の担当者どうしが顔の見える情報交換ができる場を提供するよう見直した。
- ・2年目研、6年目研、中堅研に公立保育園の保育士が参加できるようにした。 ・演習、グループ協議の時間を増やした。
- 管理職の研修内容を見直し、園評価、学校評価に係る内容を増やした。研修対象者のキャリアステージを見直し、研修を企画・運営した。

育成指標の今後の活用についての希望の有無【問3-12】

- 大阪府の育成指標を活用した域内の市町村の育成指標の作成。
- 自己目標シートの活用（ガイドライン（育成指標）を生かした）等における質向上に向けた振り返りや実践
- 指標をもとにした保育者のキャリアアップ
- 市町村立の公立学校（幼稚園、幼保連携型認定こども園を含む）については、参考活用となっているが、キャリアステージに応じた資質能力を確実に育成するため、活用促進が必要
- 教職員が指標を用いて主体的に学びを深めていけるよう、研修等で周知を行うとともに、管理職からの継続的な対話を期待する。
- 教職員が育成指標を今の自分に必要な資質、能力の自己分析に活用できるようにすること
- 教職員（園長含む）の資質の向上につながるよう、日常的に意識して様々な場面で活用してもらいたい。
- 各保育者等が、自身のキャリアステージの姿を参考にし、自己研鑽に励んでもらいたい。また、各園においては、研修等の目標を明確にしながら、研修の計画や立案に活用してもらいたい。
- 各教師がもっと、育成指標を活用し、自身のキャリアデザインを描いて欲しい。
- 各ステージにおける、教職員に求められる姿の把握と、管理職による対話に基づく受講奨励での活用
- 園と教職員への周知
- 育成指標の資質能力に応じた自分に必要な資質・能力を自己評価する手がかり、研修を選ぶ際の参考

- より教職員が指標を活用し、資質向上に向けた効果的な学びの機会をもつこと
- どの施設類型においても育成指標をもとに、園内研修や管理職との面談で活用されていくこと。
- 問 3-11⑤⑥⑦が、より園や個人に浸透し、積極的に活用されるよう希望する。育成指標に照らして、自身の強みや弱みを把握できる仕組づくり。
- 時代のニーズに合っているかの吟味。県の小・中学校の指標との兼ね合い。園の方々からの要望との調整。施設類型にとらわれない育成指標の汎用化もめざしたい。
- 園内での管理職による面談での活用といった視点が乏しかったのでそのような意味、視点でも活用したい。

都道府県による市区町村に対しての育成指標の普及に関する課題や工夫の有無【問 4-5】

- 市町村幼児教育担当者連絡協議会で市町村における好事例を共有
- 問 4-2.のような方法で周知しているが、周知が徹底できない。
- 課題:市町村の活用方法等を把握できていない点
- 各市町主管課が集まる会議において、事前に育成指標を提出してもらい、当日、その活用について意見交換を行っている。
- 県内全市町村に指導主事が配置されているので、4月の指導主事会議の際に説明をしている（欠席の方には、同じ教育事務所内で共有することとしている。）。
- 市町村教育委員会担当者向けの説明会の実施
- 「教員育成指標活用ガイド」を独自に作成し、活用方法について周知啓発している。
- 教員育成指標を基に、教職員一人一人が自身の資質能力についてセルフチェックできる「自己診断シート」を独自に作成し、法定研修や校内研修、自己研鑽の機会を活用できるよう、工夫している。
- 問 4-2 のとおり
- 市町村担当者に研修資料を渡し、研修内容を共有するようにしている
- 毎年、アンケートを実施し、実施状況について共有している
- 市町村が作成する幼児教育推進計画書に育成指標の活用チェックリストの項目を設けている。
- 県ホームページに公開し、広く活用していただくようにしている。
- 市町村保育担当課訪問（年 2 回実施）の際に、市町村や園での活用法についての周知を図っているが、施設種によっては（私立園、届出保育施設、地域型保育事業実施施設）周知が不十分のため、活用に差がある。

政令指定都市による教職員の育成指標の普及に関する課題や工夫の有無【問 5-3】

- 研修ごとに具体的に説明する。

- 市内教職研修案内、学校管理運営冊子、教育委員会 HP に載せるなどして、多くの方々に知ってもらうようにしている
- 全職員に育成指標を配布している。また、研修の際、育成指標の何を目標にこの研修を行うか示している
- 〈工夫点〉園長会、校長会の代表及び教育課程を有する大学関係者で構成する「教員育成協議会」を設置、運用し、意見聴取している。大学生への啓発
- （課）一定期間使用後の見直し、必要に応じた修正（工）各研修講座での配付、研修のねらいや内容と育成指標との関連についての説明を行う
- 自分が育成指標のどの段階にいて、何が課題なのか等について、管理職との面談以外でも常に意識できるような工夫が必要。
- 園長との定期的な面談 会話を通した助言について繰り返しアナウンスしている

2. 回答者より提供いただいた公開 URL 一覧 (Date Accessed February 11, 2024)

都道府県ホームページの URL

大分県幼児教育センター

<https://www.pref.oita.jp/site/oita-youjikyoku>

徳島県保育・幼児教育センター

<https://youjikyoku.tokushima-ec.ed.jp>

山形県教育センター

<https://www.yamagata-c.ed.jp>

栃木県総合教育センター

<https://www.tochigi-edu.ed.jp/icnt/kenshu-c-r05/教職員研修トップ/栃木県教員育成指標>

やまなし幼児教育センター

<https://www.pref.yamanashi.jp/gimukyo/youkyo/index.html>

鳥取県幼児教育センター

<https://www.pref.tottori.lg.jp/30030.htm>

埼玉県 埼玉県教員等の資質向上に関する指標の策定について

<https://www.pref.saitama.lg.jp/f2208/shihyou/shihyou.html>

岡山県総合教育センター

<https://www.pref.okayama.jp/page/672071.html>

熊本県教育委員会

<https://www.pref.kumamoto.jp/site/kyouiku/87940.html>

千葉県教育委員会

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shidou/shihyou/shihyou.html>

大阪府幼児教育センター

<https://www.osaka-c.ed.jp/oyk-c/kensyu/index.html>

北海道教育委員会

<https://www.dokyoj.pref.hokkaido.lg.jp/hk/kks/sihyou.html>

愛媛県総合教育センター

<https://center.esnet.ed.jp>

和歌山県教育センター学びの丘

<http://www.manabi.wakayama-c.ed.jp>

政令指定都市ホームページの URL

神戸市総合教育センター

<https://www.kobe-c.ed.jp/kec/>

岡山市 教職員研修

<https://www.city.okayama.jp/shisei/category/4-7-5-0-0-0-0-0-0-0.html>

教職員の育成指標の一覧

「高知県教育・保育の質向上ガイドライン」[改訂版]

https://www.pref.kochi.lg.jp/soshiki/311601/files/2022031500227/file_2022323315316_1.pdf

堺市 教員育成指標

<https://www.city.sakai.lg.jp/kosodate/kyoiku/torikumi/plan/kyoinikuseishihyou.html>

岡山市 教員等育成指標

<https://www.city.okayama.jp/shisei/0000009160.html>

新潟市 教職員の資質向上に関する指標

https://www.city.niigata.lg.jp/kosodate/gakko/gakko_keikaku/shishitsukojo.html

福岡県教育庁教育振興部 義務教育課各種資料のページ「教員研修」

http://gimu.fku.ed.jp/one_html3/Pub/Default.aspx?c_id=211

札幌市 教員育成指標

<http://www.city.sapporo.jp/kyoiku/kensyu/ikusei.html>

福島県教育委員会 校長及び教員としての資質・向上に関する指標〔第2版〕

<http://www.pref.fukushima.lg.jp/site/edu/zyukousyourei.html>

愛媛県総合教育センター 校長及び教員としての資質の向上に関する指標

https://center.esnet.ed.jp/kenshu_top/shihyou

北九州市立学校の校長及び教員としての資質の向上に関する指標

<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/kyouiku/02900054.html>
岡山市の教員等の資質能力に関する指標[就学前]
<https://www.city.okayama.jp/kurashi/cmsfiles/contents/0000003/3802/ikuseishihyou.pdf>
堺市 教員育成指標
<https://www.city.sakai.lg.jp/kosodate/kyoiku/torikumi/plan/kyoinikuseishihyou.html>
北海道における教員育成指標（P.11、12）
<https://www.dokyo.i.pref.hokkaido.lg.jp/hk/kks/sihyou.html>
大阪府幼児教育センター 幼児教育に関わる教職員の育成指標
<https://www.osaka-c.ed.jp/oyk-c/kensyu/r05/shihyo.html>
千葉県千葉市 教員等育成指標
<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shidou/shihyou/shihyou.html>
岩手県保育者のための学びのらしんばん
https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/050/398/11_rasinban.pdf
岡山県 学び続ける教員のためのキャリアデザインノート
（幼稚園等・幼保連携型認定こども園）
<https://www.pref.okayama.jp/page/672071.html#note>
島根県 人材育成基本方針
<https://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/kaihatu/hoshin/>
鳥取県幼児教育センター→『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～』の策定
<https://www.pref.tottori.lg.jp/30030.htm>
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
<https://www.pref.yamanashi.jp/documents/98905/ikuseishihyou.pdf>
令和5（2023）年度 栃木県教員育成指標・研修計画ダウンロード
<https://www.tochigi-edu.ed.jp/icnt/kenshu-c-r05/教職員研修トップ/栃木県教員育成指標>
神戸市教員育成指標
[kobe-c.ed.jp/kec/](https://www.kobe-c.ed.jp/kec/)
大分県（参考例）保育者育成指標
<https://pref.oita.jp/site/oita-youjikyoku/>

教職員の育成指標を活用した研修履歴を確認するシート

学び続ける教員のためのキャリアデザインノート（幼稚園等・幼保連携型認定こども園）

<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/342811.pdf>

研修履歴シート（市町村立幼稚園及び幼保連携型認定こども園）

<http://www.pref.fukushima.lg.jp/site/edu/zyukousyourei.html>

山形県教育センター

<https://www.yamagata-c.ed.jp>

教職員の育成指標にリンクした自己評価シート

学び続ける教員のためのキャリアデザインノート（幼稚園等・幼保連携型認定こども園）

<https://www.pref.okayama.jp/uploaded/attachment/342811.pdf>

その他関連する資料

いわて就学前教育振興プログラム（令和5年3月）

<https://www.pref.iwate.jp/kyouikubunka/kyouiku/gakkou/1006358/1050398.html>

義務教育課（やまなし幼児教育センター）参考資料（研修俯瞰図）

<https://www.pref.yamanashi.jp/documents/98905/sannkoushiryou.pdf>

おわりに

本研究では、令和 2 年度文部科省委託研究「令和 3 年度 幼児教育の教育課題に対応した指導方法等充実調査研究」を受託し、幼児教育の担う教職員に求められる資質能力と研修の在り方について調査研究に取組ました。その成果として、幼児教育の担う教職員に求められる資質能力について「7 項目 37 の具体的な視点」を示し、それに沿った研修モデル案を作成しました。これらの成果は、都道府県教育委員会等における育成指標の作成や、研修を計画するための手掛かりにつながったとの感想が寄せられました。一方で、「7 項目 37 の具体的な視点」にキャリア・ステージや職階等に求められる専門性についての観点を示すことや、自治体等の育成指標を普及するための工夫などについて共有することなどの要望もありました。

そこで今年度は、これまでの本研究会の調査研究の成果を踏まえ、新たに全国の都道府県教育委員会等に質問紙調査を実施するとともに、キャリア・ステージに応じて求められている専門性を観点に含めた幼児教育を担う教職員ための育成指標作成ガイドブックを作成しました。

本ガイドブックで示す「幼児教育を担う教職員のための育成指標モデル案」は、これからの学校教育を担う教員が必要とされる資質能力と、幼児教育を担う教職員が必要とされる資質能力の二つの側面から検討し作成したものです。それぞれの自治体の育成指標作成の実態に沿って活用していただく一助となれば幸いです。

最後になりましたが、本研究をまとめるに当たってご協力いただいた皆様に、深く感謝申し上げます。

令和5年度 文部科学省委託研究
幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業
幼稚園教諭や幼児教育アドバイザー等の幼児教育関係者を対象とした研修の在り方
「幼児教育を担う教職員の育成指標の活用と普及のための調査研究」

研究代表

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会 理事長 無藤 隆 (白梅学園大学 名誉教授)

■プロジェクトリーダー 神長美津子 (大阪総合保育大学 特任教授)

■全体コーディネーター 山下 文一 (高知学園短期大学 教授)

山瀬 範子 (國學院大學 准教授)

大澤 洋美 (東京成徳短期大学 教授)

桶田ゆかり (十文字学園女子大学 教授)

島田由紀子 (國學院大學 教授)

望月 文代 (育英大学 准教授)

■質問紙調査

- ・内海 緒香 (お茶の水女子大学 特任准教授)
- ・島田由紀子 (國學院大學 教授)
- ・望月 文代 (育英大学 准教授)
- ・大佐古紀雄 (育英短期大学 教授)
- ・駒 久美子 (千葉大学 准教授)
- ・若尾 良徳 (日本体育大学 教授)

■教職員の育成指標ガイドブック

- ・桶田ゆかり (十文字学園女子大学 教授)
- ・大澤 洋美 (東京成徳短期大学 教授)
- ・山瀬 範子 (國學院大學 准教授)
- ・後田 紀子 (高知学園短期大学 教授)
- ・大方 美香 (大阪総合保育大学 教授)
- ・奥藪みどり (大阪大谷大学 特任教授)
- ・柿沼 芳枝 (東京家政大学 准教授)
- ・田代 幸代 (共立女子大学 教授)
- ・津金美智子 (名古屋学芸大学 教授)
- ・中橋 美穂 (大阪教育大学 教授)
- ・宮里 暁美 (お茶の水女子大学 特任教授)

■研究協力者

- ・宮下 友美恵 (一般社団法人 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構 副理事長)
- ・中屋 江利子 (高知県教育委員会幼保支援課 幼児教育担当チーフ)
- ・高木 恵美 (栃木県幼児教育センター センター長)

(敬称略、所属・役職は令和6年3月1日現在)

令和5年度 文部科学省委託研究
幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業
幼稚園教諭や幼児教育アドバイザー等の幼児教育関係者を対象とした研修の在り方
幼児教育を担う教職員のための育成指標作成
ガイドブック

一般社団法人 保育教諭養成課程研究会 理事長 無藤 隆
《事務局》
〒780-0955 高知県高知市旭天神町 292-26
高知学園短期大学 幼児保育学科
山下 文一 研究室

本報告書は、文部科学省の「幼児教育施設の機能を生かした幼児の学び強化事業」の委託費による委託業務として 一般社団法人 保育教諭養成課程研究会 が成果を取りまとめたものです。したがって、本報告書の複製、転載、引用等は文部科学省の承認が必要です。

