

第7章「職員の資質向上」に関するメモ

担当：増田 まゆみ

◎ 全体の方向性

- 今まで積み重ねられた「総則」はじめ、各章でのすでに検討されてきた内容をふまえ、第7章について提案することとする。
- 告示の性格、解説の性格に分けて、全体を構成する方向で案を作成した。

◎ 「職員の資質向上」骨子

○ワーキングでの基本姿勢・考え方

保育所が、それぞれの施設の保育理念・保育目標等に基づき、保育所としての多様な機能を、組織体として果たすことが求められる今日、施設長の役割の大きさは言うまでもないことである。施設長のリーダーシップのもと、職員一人ひとりが、組織体を構成する一員として、人間性、専門性を高め、組織としての力量を高めていくことが必須である。

このことを実現するために、施設長が主任保育士等との協力のもとに、園全体の研修システムを構築し、職員全員が研修の意義や必要性について共通理解し、所内研修、派遣研修に主体的に参画できる環境を施設長の責務として示す。

特に、所内研修について、外部との連携等その充実が求められる。

ワーキングでの検討を受けて、全体の構成、各項目の内容について改めて検討、調整し、
○事務局案

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 施設長の責務 2 職員の研修 |
|---|

という2部構成とした。

参考 ワーキングでの検討

検討の視点

- 施設長の役割をどこまで明記するか
- 職員の研修の必要性・意義と具体的取り組みをどこまで明記するか
- 現行保育指針総則「保育の方法」の前文の記載内容、第13章との関連

総則

人間性と専門性 倫理観に裏付けられた知性と技術、豊かな感性と愛情

第13章

知識、技術並びに人間性、保育の知識、技術及び施設運営の質
所内研修・派遣研修

↓

前文

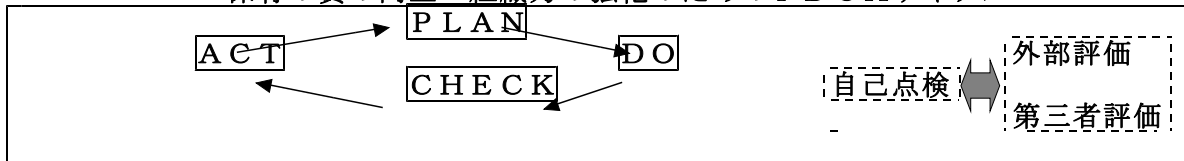
保育及び子育て支援の質の向上を施設長の責任のもとに保育士など職員の資質の向上が必要である。

- 1 施設長の役割
 - 職員の資質向上に対する責務の明確化
- 2 職員の研修、自己研鑽
 - 所内外の研修の体系化、計画の作成、自己研鑽の取り組み
 - 一人ひとりのライフサイクルに応じた所内外の研修
 - 自己評価を踏まえ課題をもって参画

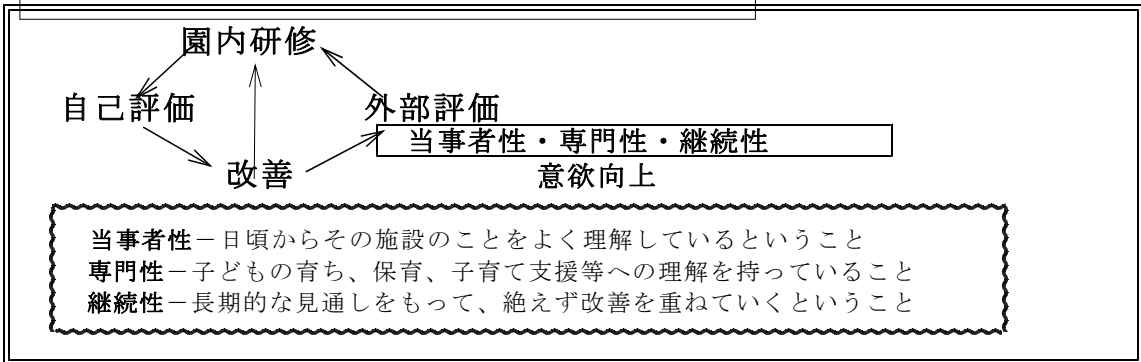
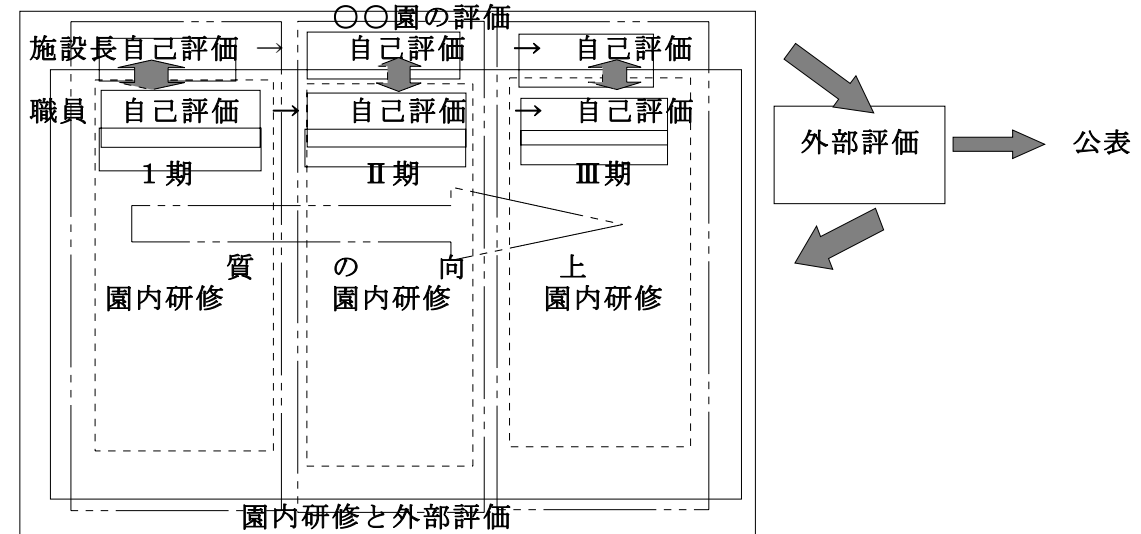
評価について検討する上での参考資料

◎「就学前の保育・教育を一体とした総合施設のサービスの質に関する研究」報告書より

保育の質の向上・組織力の強化のためのPDCAサイクル



評価システム 自己評価を基盤にした外部評価



当事者性—日頃からその施設のことをよく理解しているということ
 専門性—子どもの育ち、保育、子育て支援等への理解を持っていること
 継続性—長期的な見通しをもって、絶えず改善を重ねていくということ