

資料 2 及び資料 3 に関する意見

淑徳大学総合福祉学部 柏女 霊峰

【資料 2 について】

専門研修については、前回の私の意見についても取り入れていただいております、特に意見はありません。

支援員研修と同様、随時演習も入れられるようにしたほうがいいと思います。

あるいは、1 時間の演習(ロールプレイや参加者の情報交換等)を追加してもいいかと思いました。

【資料 3 について】

研修体系については、別添の全国保育士会の研修体系が参考になると思います。

冊子にもなっていますので、取り寄せて参考にいただければ幸いです。

また、それをもとに〇〇保育園が自園の研修体系として策定したものをお送りいたします。

これは 2 種類あります。

なお、国は伝達研修・情報交換、都道府県は専門的研修・情報交換、市町村はたとえば記録の書き方など身近なテーマに関する講義・演習などと役割分担し、補助員、支援員合同研修として保育士研修体系のようにジャンル分けしたうえで、毎年重点テーマも決めて実施していけばいいのではないかと思います。

また、いずれは社会的養護の基幹的職員、障害児支援のサービス管理責任者などのように、キャリアパスと連動させていくようにしなければならないと思います。

保育士の研修体系：「保育士の階層別に求められる専門性」（全国保育士会『保育士の研修体系』2007）

	1. 専門職としての基盤	2. 専門的価値・専門的役割	3. 保育実践に必要な専門的知識・技術			4. 組織性
			(1) 子どもへの保育実践	(2) 保護者への関わり・ソーシャルワーク	(3) その他	
初任者	<input type="checkbox"/> センス、感性 <input type="checkbox"/> 観察力 <input type="checkbox"/> 共感性 <input type="checkbox"/> 愛情 <input type="checkbox"/> 柔軟性 <input type="checkbox"/> 倫理観 <input type="checkbox"/> 道徳性 <input type="checkbox"/> 責任感 <input type="checkbox"/> 主体性 <input type="checkbox"/> 達成意欲 <input type="checkbox"/> 行動力 <input type="checkbox"/> 情熱	<input type="checkbox"/> 子どもの最善の利益の尊重 <input type="checkbox"/> 一人ひとりの子どもの発達保障 <input type="checkbox"/> 専門職としての責務 <input type="checkbox"/> 保護者との協力 <input type="checkbox"/> プライバシーの保護 <input type="checkbox"/> チームワークと自己評価 <input type="checkbox"/> 利用者の代弁 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援	<input type="checkbox"/> 子どもの発達と保健・安全・食事等の理解 <input type="checkbox"/> 保育計画・指導計画に基づく保育実践 <input type="checkbox"/> 保育実践の向上（健康、人間関係、環境、言葉、表現） <input type="checkbox"/> 指導計画の立案 <input type="checkbox"/> 記録のとり方・生かし方 <input type="checkbox"/> 応急手当等緊急時の対応 <input type="checkbox"/> 発達の気になる子や障がいのある子への対応 <input type="checkbox"/> 保育のアセスメント	<input type="checkbox"/> PDCA（保育過程、アセスメントから実施、評価、改善）の基礎の理解 <input type="checkbox"/> 一人ひとりの子どもの置かれている状態および家庭、地域社会における生活実態の把握 <input type="checkbox"/> 基礎的な相談援助技術の理解	<input type="checkbox"/> 社会の動向、変化の理解 <input type="checkbox"/> 不審者への対応 <input type="checkbox"/> リスクマネジメント、安全管理	<input type="checkbox"/> 社会人としてのマナー <input type="checkbox"/> 職務規程、職場のルール <input type="checkbox"/> 組織における役割や連携の理解 <input type="checkbox"/> 個人情報保護の理解 <input type="checkbox"/> 研修についての理解 <input type="checkbox"/> 会議についての理解 <input type="checkbox"/> 保育士会組織の理解
中堅職員	<input type="checkbox"/> 協調性 <input type="checkbox"/> 創造力 <input type="checkbox"/> 自制心 <input type="checkbox"/> コミュニケーション <input type="checkbox"/> 一定の生活習慣と社会的マナー（4.組織性参照）		<input type="checkbox"/> 科学的・理論的根拠に基づいた保育実践	<input type="checkbox"/> ソーシャルワークの構造理解 <input type="checkbox"/> 虐待ケースへの対応 <input type="checkbox"/> コミュニケーションのあり方の理論的理解 <input type="checkbox"/> 相談援助技術の理解	<input type="checkbox"/> 関係機関とのケース検討会議 <input type="checkbox"/> 関係法令の理解 <input type="checkbox"/> 専門性向上のための研究活動	<input type="checkbox"/> 新任職員への助言・指導 <input type="checkbox"/> 保育所全体の活動の理解 <input type="checkbox"/> 職場の課題解決手法の理解Ⅰ（自己評価）
リーダー的職員				<input type="checkbox"/> 保育ソーシャルワークの展開 <input type="checkbox"/> ソーシャルアクション <input type="checkbox"/> 関係機関・NPO・ボランティア・地域等との関わり	<input type="checkbox"/> 直近の制度・政策の理解 <input type="checkbox"/> 苦情解決 <input type="checkbox"/> 実習生の指導 <input type="checkbox"/> 体験学習・インターンシップ指導	<input type="checkbox"/> 中堅職員への助言・指導 <input type="checkbox"/> 主任保育士のサポート <input type="checkbox"/> 職場の課題解決手法の理解Ⅱ（第三者評価）
主任保育士等管理的職員		<input type="checkbox"/> 倫理綱領の指導	<input type="checkbox"/> 組織として実践の評価 <input type="checkbox"/> 保育計画の策定・評価	<input type="checkbox"/> 地域の子育ての支援（事業の創設～評価） <input type="checkbox"/> 社会的養護等関連領域との協働	<input type="checkbox"/> 保育の歴史の理解 <input type="checkbox"/> 他分野の動向理解 <input type="checkbox"/> 大規模自然災害時の対応 <input type="checkbox"/> 保育士養成校との連携・調整	<input type="checkbox"/> リーダー的職員への助言・指導 <input type="checkbox"/> スーパービジョン <input type="checkbox"/> 研修計画の策定と評価 <input type="checkbox"/> リスクマネジャー <input type="checkbox"/> 目標・方針の設定と評価 <input type="checkbox"/> 職場の課題解決手法の理解Ⅲ（福祉 QC 活動）

豊かな人間性と保育の専門性の向上を目指す『清華の職場研修』（〇〇保育園園長・〇〇〇〇, 2006）

ねらい	1 職員の資質向上と専門性の強化（職員の成長）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育に必要な能力の強化と保育の専門性</li> <li>①保育者の人間観・子ども観、人間性・道徳性を高める</li> <li>②専門的な知識を深め情報を得る</li> <li>③必要な保育技術、技能を高める</li> <li>④研修意欲を高め、仕事へのやりがい・充実感を得る</li> </ul>		
	2 保育サービスの充実（組織としての発展）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園の一員としての自覚と組織人としての成長</li> <li>・保育内容の向上</li> <li>・職場の活性化と向上心の高まり</li> </ul>		
	研修の形態	研修の意義	保育園での機会と方法	
1	職務を通じての研修（OJT）	職員のレベルを考慮し（応じた）実践的な能力を高めるために日常の仕事を通じて常に職場内で行うもので、職務に必要な態度や価値観、知識、情報、技術や技能を得るために行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議（打合せ、計画参画）</li> <li>・保育中</li> <li>・園長・主任、先輩との接触時</li> <li>・仕事終了後</li> <li>・意図的、機会的経験</li> <li>・特別な機会</li> </ul>	
2	職務を離れての研修（OFF-JT） 園内研修 園外研修	職員の視野の拡大や専門的能力習得のために、講師あるいは職員が相互に職務を離れて、職務に必要な態度や価値観、知識や情報、技術や技能を高めるために行う。	〈園内研修〉	
			・外部研修などの報告会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議での報告会</li> <li>・職員相互勉強会</li> </ul>
			・課題別（分野別）勉強会、相互学習会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法制度・指針に関する勉強会</li> <li>・倫理綱領、個人情報保護法</li> <li>・第三者評価</li> </ul>
			・事例別研修会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ケース会議、年齢別会議</li> <li>・子育て支援会議</li> </ul>
			・文献、資料をもとに学習会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給食、食育研究会</li> <li>・第三者評価研究会、自己評価表</li> <li>・保育教材ビデオの活用</li> </ul>
			・外部より講師を招いての研修会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児講座（年6回）</li> <li>・まことの保育講座</li> <li>・特別講演会、研修会</li> </ul>
			〈園外研修〉	
			・種別団体など主催の研修会への派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県委託研修、ブロック研修</li> <li>・保育士研修（全国、九州、県等）</li> </ul>
・専門機関が実施するテーマ別、課題別研修会への派遣	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全社協、日保協、私保連の研修会</li> <li>・保育連盟（全国、九州、県）</li> <li>・保養協研修会</li> </ul>			
・他職場との交流、交換研修、見学、実習	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福岡の保育園との交流会</li> <li>・視察研修</li> <li>・地区別視察研修</li> <li>・幼保小連絡会議</li> </ul>			
3	自己啓発（SDS）	職員一人ひとりの自己成長を助け、職場を活性化するために行うもので、職場が必要性を認めた研修・学習に対して、経済的・時間的援助を行い意欲を促進する。 （職員の自発性や主体性を育て、育成的な風土を育て職場を活性化する）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部研修や研究会への参加（NPO まあや、HIKの会、まことの保育連続研修会）</li> <li>・自主的勉強会（わらべうた、童謡コース等）</li> <li>・自主的自己啓発活動（聞法の集い、読書ボランティア等）</li> <li>・学習サークル</li> </ul>	

参考文献：福祉の職場研修マニュアル（全国社会福祉協議会）

清華保育園の階層別に見る研修体系

種別 階層別	求められる職員像と研修内容	配慮すること
園長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者の役割の自覚</li> <li>・最新の保育情勢の理解</li> <li>・組織の維持、管理に関する知識や技術を高める</li> <li>・地域の福祉との推進役としての力量を高める</li> </ul>	<p>保育制度の中核を担う保育所の公的責任を遂行する総括的・総合的責任者の立場</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①必要な知識とその応用の能力を備えておく</li> <li>②保育士などの各職員の特長・資質を把握し、共通方針を基盤としたその自主性を尊重し、しかもそれが独断や不公平性に傾くことがないようにマニュアルの適切な活用について、必要な指導、助言を行う。</li> </ul>
主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所長の補佐</li> <li>・スーパーバイザーとしての役割の自覚</li> <li>・高度な専門的知識・技術の習得</li> <li>・職員指導・研修に関する知識、技術を高める</li> <li>・保育内容の質的充実</li> <li>・保育の専門的リーダーの自覚</li> <li>・地域社会における子育て支援の役割の自覚と充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所長の協力的パートナーとなり、所長と職員間のパイプ・調整的役割を果たす</li> <li>・保育方針、目標のまとめ、保育計画を基に指導計画の立案に関する指導助言</li> <li>・保育実践に関する指導助言</li> <li>・実践活動を進めるために必要な環境条件の整備</li> <li>・保育の向上に向けた職場内研修体制の推進</li> <li>・チームワークの推進</li> <li>・職員の能力を引き出し伸ばす働きかけ</li> </ul>
リーダー (10年以上) 中堅 (5年以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主任の補佐</li> <li>・関係機関との連携、調整</li> <li>・グループリーダーとしての役割と自覚</li> <li>・最新の知識と技術の習得</li> <li>・専門性の更なる拡大と深化を図る</li> <li>・応用力、創造力を高める (意識改革)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間を通して展開される園活動の流れを見通すことができ、保育のノウハウや技術も習得しているがマン初になりやすいので、常に自己評価を行う。</li> <li>・自らの保育を考察し質を向上させるための研究等を積極的に進める</li> <li>・手本となる行動を示し、後輩の助言指導を行う</li> <li>・園の中核となることを意識して業務改善、組織の活性化を推進する</li> </ul>
初任 (2～5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業人としての自己の確立</li> <li>・専門職としての実践的知識、技術を習得</li> <li>・専門性の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育記録を重視して、自らの保育を評価し、反省する資料として活用。(考察)</li> <li>・自己評価、事例研究</li> <li>・子どもや保護者を理解し、連携して保育の実践力をつける</li> </ul>
新人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スムーズな職場適応を図る</li> <li>・社会人、組織人としての自覚を養う</li> <li>・専門職としての基礎的態度、知識、技術を習得する</li> <li>・保育理念の理解と、基礎的な保育実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育の楽しさや、やり甲斐を味わい、よき保育者として育っていけるよう、回りのサポートが必要</li> <li>・保育園のあゆみと現在の実態を確認し、保育理念や保育目標など、園の取り組みを理解するように</li> </ul>

「研修体系を基に園内研修で専門性を学ぶ」

〇〇保育園

		専門性の向上のための研修科目	具体的な研修方法
1、 専門職としての基盤		<input type="checkbox"/> センス、感性 <input type="checkbox"/> 道徳性 <input type="checkbox"/> 観察力 <input type="checkbox"/> 責任感 <input type="checkbox"/> 共感性 <input type="checkbox"/> 主体性 <input type="checkbox"/> 愛情 <input type="checkbox"/> 達成意欲 <input type="checkbox"/> 柔軟性 <input type="checkbox"/> 行動力 <input type="checkbox"/> 倫理性 <input type="checkbox"/> 情熱 <input type="checkbox"/> 協調性 <input type="checkbox"/> 創造力 <input type="checkbox"/> 自制心 <input type="checkbox"/> コミュニケーション <input type="checkbox"/> 一定の生活習慣と社会的マナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育カンファレンス</li> <li>・保育所保育指針勉強会</li> <li>・まことの保育連研</li> <li>・全国保育士会倫理綱領、倫理綱領ガイドブックの輪読会</li> <li>・文化・芸術鑑賞</li> <li>・職員会議    ・たまたま箱同窓会運営委員会</li> <li>・「保育の友」等の保育専門誌などを資料に勉強会</li> <li>・ホームページ「今日の一言」</li> <li>・すてき発見レポート    ・せいかレポート</li> </ul>
2、 専門的価値・ 専門的役割		<input type="checkbox"/> 子どもの最善の利益の尊重 <input type="checkbox"/> 一人ひとりの子どもの発達保障 <input type="checkbox"/> 専門職としての責務 <input type="checkbox"/> 保護者との協力 <input type="checkbox"/> プライバシーの保護 <input type="checkbox"/> チームワークと自己評価 <input type="checkbox"/> 利用者の代弁 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まことの保育連研</li> <li>・保育所保育指針園内研修において、自己評価、自己点検</li> <li>・全国保育士会倫理綱領の唱和</li> <li>・職員会議で確認、周知</li> <li>・ケース会議</li> <li>・保護者会、役員会</li> <li>・事例検討会</li> <li>・育児講座    ・親子お茶会等</li> </ul>
3、 保育実践に必要な専門的知識・技術	(1)子どもへの保育実践	<input type="checkbox"/> 子どもの発達と保健・安全・食事等の理解 <input type="checkbox"/> 保育課程・指導計画に基づく保育実践 <input type="checkbox"/> 保育実践の向上（健康、人間関係、環境、言葉、表現） <input type="checkbox"/> 指導計画の立案 <input type="checkbox"/> 記録のとり方・生かし方（→全国） <input type="checkbox"/> 応急手当等緊急時の対応 <input type="checkbox"/> 発達の気になる子や障がいのある子への対応（→全国） <input type="checkbox"/> 保育のアセスメント（→全国）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「保育所保育指針」「幼稚園教育要領」を基に研修会</li> <li>・保育課程や指導計画を基に職員会議・園内研修会</li> <li>・食育指針、食育基本法、食育計画を基に食育会議</li> <li>・保育カンファレンス</li> <li>・ケース会議    ・年齢別課題研究</li> <li>・保育実践の分析検討会</li> <li>・安全点検、緊急時対応訓練</li> <li>・関係機関との連携</li> <li>・自己評価、第三者評価項目等の活用</li> </ul>
	(2)保護者への関わり・ソーシャルワーク	<input type="checkbox"/> PDCA（計画、実施、評価、改善）の基礎理解 <input type="checkbox"/> 一人ひとりの子どもの置かれている状態及び家庭、地域社会における生活実態の把握 <input type="checkbox"/> 虐待ケースの対応 <input type="checkbox"/> コミュニケーションのあり方 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援の理解 <input type="checkbox"/> 苦情対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「保育所保育指針」園内研修</li> <li>・事例検討会    ・対応会議</li> <li>・ケース会議、職員会議</li> <li>・「児童虐待の防止マニュアル」「乳幼児保育者のための虐待防止ガイドブック」等についての園内で勉強会</li> <li>・「児童票」「連絡帳」「個人記録表」等の書き方や事例検討</li> <li>・個人面談・育児相談を機会に</li> <li>・「苦情解決マニュアル」を基に説明、勉強会、</li> </ul>

	(3)その他	<input type="checkbox"/> 社会の動向、変化の理解 <input type="checkbox"/> 不審者への対応 <input type="checkbox"/> リスクマネジメント、安全管理 <input type="checkbox"/> 関係機関とのケース検討会議 <input type="checkbox"/> 実習生、インターンシップ、体験学習の指導、養成校・学校との連携や調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会の動向等の情報や「保育士会だより」「保育の友」等で情報を共有</li> <li>・「不審者対応マニュアル」勉強会や対応訓練等</li> <li>・ヒヤリハットの作成、安全管理体制の強化</li> <li>・関係機関との連携・連絡会議</li> <li>・実習生や体験学習生等の事前打ち合わせや職員の理解と周知会議</li> <li>・養成校との意見交換、研究</li> </ul>
4、組織性		<input type="checkbox"/> 社会人としてのマナー、職務規定・職場のルールを理解 <input type="checkbox"/> 組織における役割や連携の理解 <input type="checkbox"/> 個人情報保護の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の経営理念や保育園の保育理念、保育方針などを理事長や園長より説明を聞き、意向を理解</li> <li>・「清華のあゆみ」を読み、これまでの法人の歴史を理解</li> <li>・職員の採用事前研修、導入研修会</li> <li>・職員会議、園内研修</li> </ul>
		<input type="checkbox"/> 研修についての理解 <input type="checkbox"/> 会議についての理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講前に研修の基本方針、求められる職員像を理解</li> <li>・報告・連絡・相談の方法・会議等の技術を学ぶ</li> <li>・園内研修・職員会議</li> </ul>
		<input type="checkbox"/> 保育士会組織の理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士会資料や全国保育士会活動のしおりを回覧、伝達研修</li> </ul>
		<input type="checkbox"/> 新任職員への助言・指導 <input type="checkbox"/> 中堅職員への指導・助言（→県・全国） <input type="checkbox"/> 主任保育士のサポート（→県・全国） <input type="checkbox"/> リーダー的職員への助言・指導（→県・全国）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・せいかの「階層別に見る研修体系」を理解し、役割を自覚して後輩指導を実施</li> <li>・保育所保育指針園内研修において研修担当グループで課題別研究をする</li> <li>・OJT の機会を利用して『経験する』中で、その意義と重要性を理解し指導する</li> <li>・スーパービジョン体制について学ぶ</li> </ul>
		<input type="checkbox"/> 課題解決手法の理解Ⅰ（自己評価） <input type="checkbox"/> 課題解決手法の理解Ⅱ（第三者評価） <input type="checkbox"/> 課題解決手法の理解Ⅲ（福祉 QC 活動）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な自己評価・自己点検</li> <li>・職員会議、課題別研究会</li> <li>・定期的に第三者評価項目で園全体を評価、点検、改善</li> <li>・保育マニュアルの見直し、周知・理解</li> <li>・サークル研究会の実施</li> </ul>
		<input type="checkbox"/> 保育所全体の活動の理解 <input type="checkbox"/> 研修計画の策定と評価 <input type="checkbox"/> 目標・方針の設定と評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度初、年度末、その他随時、理念や基本方針を確認、周知</li> <li>・園内研修、職員会議、職員の個別面談</li> <li>・第三者評価、自己評価を基に園内研修・会議</li> <li>・研修計画、年間スケジュール、個人研修計画、評価シート等の作成、課題やニーズの分析</li> <li>・研修報告伝達研修等</li> </ul>