

## 幼稚園等教員育成指標について

学校教育課

## 幼稚園等教員育成指標について

## 1 作成に至る経緯

- (1) 教育公務員特例法の一部改正（平成29年4月1日施行）により、公立の幼稚園等（「等」には、幼保連携型認定こども園を含む）の任命権者（幼稚園の場合は市町村教育委員会、幼保連携型認定こども園の場合は市町村）は、幼稚園等「教員育成指標」を策定することと規定されている。
- (2) 文部科学省告示第五十五号（平成29年3月31日）において、幼稚園等「教員育成指標」の策定にあたっては、必要に応じて大学等の意見を聴取するとともに、都道府県教育委員会等とも連携を図ることが望ましいとされている。  
⇒県教育委員会が、幼稚園等「教員育成指標」のモデルを示す。

## 2 県教育委員会がモデルを示す利点

- (1) 各市町村の幼稚園教諭・保育教諭（幼保連携型認定こども園で勤務する教諭）の「教員育成指標」が同一の方向性をもって作成される。
- (2) 県教育委員会が実施する研修と、各市町村が実施する研修の連携が期待できる。
- (3) 各市町村及び市町村教育委員会の負担が軽減される。

## 3 作成の基本方針

「とくしま教員育成指標」の 小学校教諭用 及び 管理職用 を基本として作成し、縦軸・横軸についても、「とくしま教員育成指標」の【資質・能力】及び【キャリアステージ】に揃える。

これは、今回の幼稚園教育要領等の改定において、幼児に育みたい資質・能力等が「小学校以上の校種と同一性をもつこと」が強調されたためである。

## 4 幼稚園等教員育成指標の特徴

- (1) 幼稚園教育要領に拠り作成しているが、保育教諭の場合、幼保連携型認定こども園教育・保育要領の表記・内容に置き換えて解釈できる内容とした。
- (2) 幼稚園教育要領等を参考に、幼児教育における表記に置き換えた。
  - ・ 児童生徒 → 幼児
  - ・ 学校 → 園
  - ・ 授業 → 保育
  - ・ 目標 → ねらい
  - ・ 学習 → 学び
  - ・ （能力等の）定着 → 育成
  - ・ 系統 → 発達の連続性・関連性
  - ・ 教頭，副校長 → 副園長，園長補佐
  - ・ 校長 → 園長
  - ・ 指導・支援 → 指導
- (3) 評価については、幼稚園教育要領等に新設された「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」に照らして行うことを盛り込んだ。
- (4) 保育者の評価力を高めるために、「日々の記録を始めとした自己研鑽」，「保育者集団で学び合い・高め合う場の設定」を加えた。
- (5) 幼稚園教育要領に則し，子育て支援の中心として，「地域における幼児教育センターの役割」を担うことを示した。
- (6) 幼稚園教育要領等に則し，「環境を通しての教育」の重要性を示した。

キャリアステージ	採用時に本職が求める姿		〈第1ステージ〉		〈第2ステージ〉		〈第3ステージ〉	
	養成期	基盤形成期	伸長・充実期	深化・発展期	伸長・充実期	深化・発展期	伸長・充実期	深化・発展期
案	使命感・情熱・たくましさ	○教育的愛情と熱意をもって教育活動に臨もうとしている。	○「たくましさ」を愛し、徳島教育大綱に示されている「人材」の育成を目指し、使命感と情熱をもって、たくましく、粘り強く教育活動に取り組んでいる。	○使命感と教職への誇り、たくましい精神力と柔軟性をもって、教育活動を推進している。				
	倫理観	○社会人としての常識やマナー、道徳性を身に付け、法令遵守の精神に基づいた行動をしている。	○教育公務員としての自覚をもち、法令等を遵守し、誠実かつ公正に職責を遂行し、家庭や地域の信頼を得ている。	○家庭や地域の信頼に応え、法令等の遵守を周囲の教職員に働きかけ、組織の志気を高めている。				
	養人権尊重の精神	○自他を大切にし、人権感覚を身に付け、互いに尊重し合う人間関係を築いている。	○幼児一人ひとりの抱えている悩みや願いを把握し、差別やいじめを許さない集団をつくとともに、教育的愛情をもち、人権を尊重し行動している。	○園や地域の人権に関する課題の解決に向けて地域・関係機関等とともに取り組み、人権尊重の精神が高まるよう家庭や地域に広めている。				
	識見・学び続ける力	○学び続ける意欲をもち、他者の意見を謙虚に受け止めている。	○知見を広げ、物事を的確に判断するとともに、主体的に研修に取り組んでいる。	○豊かな経験に裏打ちされた識見を有し、課題意識と探究心をもって自己研鑽に努めるとともに、範を示している。				
	社会性・コミュニケーション力	○コミュニケーションスキルを身に付け、他者と積極的に関わり、助け合っている。	○教職員、家庭や地域と幅広く関わり、自分の考えを適切に伝えながら、助け合っている。	○組織のコミュニケーションを活性化するとともに、管理職や学年・職種等の異なる職員とのパイプ役となり、積極的に支え合う環境づくりをしている。				
力	幼児理解・援助力	○幼児理解の意義や幼児教育における環境の理解を深め、教育支援や教育相談等の基本的な方法を身に付けている。	○幼児に向き合い、一人ひとりの人格を尊重し、共感的理解を努めるとともに、社会的資質や行動力を高めるよう指導や環境の構成をしている。	○幼児の発達や個性等をより多面的に理解し、長期的な視野をもって社会的資質や行動力を獲得できるように意図的・計画的に指導や環境の構成をするとともに、若手教員に助言している。	○幼児を深く理解し、細やかな配慮をするとともに、全ての教職員で幼児の理解や指導の方針について共通理解を図り、環境づくりをしている。			
	担集団づくり力	○担任の職務内容や集団づくりの意義を理解し、学級経営の基本的な指導方法を身に付けている。	○集団の経営方針を基に、一貫性のある指導をしている。	○異年齢集団等様々な集団活動に対して、よりよい集団に高めるとともに、集団相互の関わりを活性化させている。	○園全体の集団づくりの取組を視野に入れ、活性化させるための具体的な方策を提案している。			
	課題解決力	○園生活の中で生じる様々な課題の発見と対応の方法について理解し、積極的に課題解決に取り組もうとしている。	○様々な課題に気付き、幼児、保護者、他の教職員と相談しながら、的確に課題解決を図っている。	○課題の未然防止や迅速な発見に努め、必要に応じて専門家と連携しながら、課題解決を図り、その様々な方策について若手教員に助言している。	○園が直面する様々な課題を把握し、組織的できめ細やかな指導が行われるよう働きかけている。			
	特別な配慮を要する幼児への理解・支援力	○特別支援教育の重要性を理解し、基本的な指導・支援の方法を身に付けている。	○一人ひとりの教育的ニーズを把握し、他の教職員や保護者と相談しながら、適切な指導・支援をしている。	○教育的ニーズに対応するための専門性を高め、幼児の成長を促す指導・支援を行うとともに、関係機関とも連携し、特性に応じた指導・支援の在り方を提案している。	○インクルーシブ教育システム構築に向けた体制づくりを推進している。			
	未来ビジョン育成力	○キャリア教育の重要性を理解し、基本的な指導方法を身に付けている。	○キャリア教育の視点を踏まえ、自分の役割を自覚できる場や、学ぶことの意義を考える活動の場を設定し、幼児の自己有用感を高めている。	○グローバルな視野とキャリア教育の視点を踏まえ、他校種や、家庭・地域・企業等との連携を図りながら、あらゆる教育活動を通じて指導をしている。	○園の教育活動全体を通じて、キャリア教育の視点を踏まえた指導が充実するよう、助言している。			
保 育 力	カリキュラム・マネジメント力	○幼稚園教育要領等の「ねらい」や「内容」や「発達」の連続性・関連性を理解している。	○幼児の実態に応じ、作成の意図を考えながら園のカリキュラムを活用している。 ○「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえて行う日々の実践・反省を保育やカリキュラム改善に結び付けている。	○幼児の実態や新たな教育課題に対応するため、目的や意図を明確にした保育内容を提案している。 ○反省・記録及び学校評価等の結果に基づき、中心となって年間指導計画のねらいや内容、環境の構成、援助についての改善策を提案し実践している。	○園の特色を生かし、発達の連続性・関連性や小学校教育との接続を見通して、園の特色を生かした創意工夫ある全体的な計画を作成している。 ○学校評価等の結果に基づき、園の課題を把握し、全体的な計画についての改善策を組織的に展開している。			
	保育構想力	○幼児の活動の姿や興味・関心を想定しながら、教材を分析し、指導案を書いている。	○幼児の実態に応じ、重視する資質・能力の育成に向け、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ、ねらいと評価を関係付けて保育を構想し、環境の構成を行っている。	○幼児一人ひとりに応じ、重視する資質・能力の育成を図るとともに、豊かな環境との関わりを生み出す創意工夫のある保育を構想したり、教材研究・教材開発(含 環境構成)に取り組んだりしている。	○これまでの実践や経験を基に単元・題材の開発や授業構想に関する保育の専門性を高め、改善につながる助言をしている。			
	保育実践力	○基本的な保育技術を身に付け、幼児の遊びの様子を把握しながら保育を実践しようとしている。	○重視する資質・能力の定着に向け、言葉や環境の構成を工夫し、ICT機器等の指導技術を活用している。 ○幼児の「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を考慮し、発達の過程を評価し、指導している。	○最新の知見に基づいた指導方法や保育技術を活用し、保育を展開するとともに、若手教員に助言している。 ○学びの質や長期的な変容にも目を向け、一人ひとりの発達の過程を把握し、補完的・発展的な指導をしている。	○幅広い情報を基に自身の保育技術や指導方法を更新しつつ、教職員に範を示したり、保育力向上を働きかけたりしている。 ○園と集団の質的な学びの深まりを把握し、意図的・計画的な指導をしている。			
	保育省察力・改善力	○保育を見直して改善する習慣や、日々の実践し、実践しようとしている。	○自分の実践を振り返り改善する習慣や、他の教員の実践に学び、日々の取組を記録し反省するなどの習慣が身に付いている。 ○「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を踏まえ、自らの保育実践を記録し、事例研究を行っている。	○園内や都市の研究會等で研究保育を積極的に行うとともに、自分の保育を客観的に評価し、改善につなげている。	○園全体の保育の省察をもとに、保育改善に取り組む環境づくりに努め、教職員の個性を生かす助言をしている。			
	組織マネジメント力	○組織の一員として目標と自分の役割を理解し、協働して責任を果たそうとしている。	○園の経営方針を理解し、報告・連絡・相談を適切に行いながら、日々の教育活動に協働して取り組んでいる。 ○園務分掌等の業務内容を理解し、計画的に職務遂行に努めている。	○園の強みと弱みを分析したり、PDCAサイクルを活用しながら、組織を活性化させている。 ○園務分掌等の業務の活動を、周囲の教員と調整しながら遂行している。	○園の目標の達成に向け、「チーム学校」としての組織力が発揮できるよう率先して工夫改善に努め、園全体の計画の作成に参画している。 ○組織全体の活動を俯瞰し、業務の効率化を推進している。			
協 働 力	〇 J T 推進・人材育成力	○互いの課題や悩みを解決するため情報交換を積極的に行うとともに、先輩教員に相談したり助言を求めたりしている。	○互いの課題や学びの共有を図るとともに、若手教員の範となるよう努めている。	○園内研修の中心的な役割を果たして充実させるとともに、若手教員に助言をしている。	○園内研修の中心的な役割を果たして充実させるとともに、若手教員に助言をしている。			
	危機管理能力	○安全教育・防災教育をはじめ、危機管理に関する知識を身に付け、早期発見や想定外の事態への対応に努め緊急時に自分の役割を果たしている。 ○日常の園生活の中に、安全に関する指導内容を意識して取り入れている。	○安全教育・防災教育をはじめ、危機管理に関する知識を身に付け、早期発見や想定外の事態への対応に努め緊急時に自分の役割を果たしている。 ○日常の園生活の中に、安全に関する指導内容を意識して取り入れている。	○危機管理に対する意識を高め、危険を予測して行動するとともに、安全に配慮した環境づくりをしている。	○緊急時のシミュレーションを行い、対応を考え、グループの中心となって未然防止に向けて行動している。 ○命を守るため、指導体制や方法を常に検証している。			
	家庭・地域とのネットワーク構築力	○家庭や地域と連携する重要性を理解し、ボランティア活動や地域の行事等へ参加している。	○家庭、地域、小学校との連携・協働の意義を踏まえ、家庭や地域と積極的に関わり、協働的に活動している。	○地域の自然や社会資源(人材・施設・伝統的行事等)についての情報を把握し、その活用を図っている。	○家庭、地域、小学校に働きかけ、教育活動を充実させるためのネットワークを形成している。 ○園の地域における幼児教育のセンター的役割(子育て支援)を認識し、家庭や地域と協働する教育活動を推進している。			

担任力………幼児一人ひとりを大切に、個性や可能性を伸長・発揮させるために、学級はもとより、学年、混合学級等、幼児が活動する集団を指導する場合、全ての教員に求められる資質・能力。  
 未来ビジョン育成力………学ぶこと・働くことの意義や地域社会における自分の役割を理解し、夢をもって主体的に行動する力を幼児に育成するために、キャリア教育の視点を立ち、保育・教育活動を展開する資質・能力。徳島教育大綱に示されている「未来を切り拓く」力の育成と大きく関わる。  
 ※ 表内の「幼児」については「幼稚園教育要領」に拠る。なお、保育教諭の場合、本表の「力」を「園児」と置き換えて解釈する。  
 ※ 幼稚園教育要領においては、「指導」に「援助」「支援」の意味を含む。したがって、「特別な配慮を要する幼児への理解・支援力」に関わる育成指標以外は、「指導」としている。

職位 資質・能力		主任	副園長・園長補佐	園長
素 養	使命感・責任感	○園長を補佐する自覚をもち、園務全般を把握するとともに、それらが円滑に機能するよう、責任感をもって自己の役割を果たしている。		○園の最高責任者としての覚悟をもち、法令等に基づいて適正な園運営を行い、よりよい幼児の育成に使命感をもって取り組んでいる。
	倫理観	○法令を遵守し、鋭い人権感覚のもと、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、教職員に対してもコンプライアンスに関する的確な指導・助言をしている。		○鋭い人権感覚と規範意識に基づき、職務を遂行するとともに、教育公務員としての職責や義務を教職員に示している。
	リーダーシップ・決断力	○組織の中核教員としての自覚をもち、的確で迅速な判断のための材料を集めたり、助言と指示を行い、園務を遂行している。		○豊かな人間性と経験に裏打ちされた高い識見に基づき、冷静に状況を見極めて最終決断をし、園の教育目標或いは「めざす幼児像」実現のために、リーダーシップを発揮している。
	先見性・識見	○最新の情報を収集し、園に対する社会の要請を自覚し、情報を基に適切な判断をしている。		○学校を取り巻く状況を把握し、時代を見通した園の経営ビジョンの形成に生かしている。
	社会性・人間関係構築力	○家庭、地域、園関係者や関係機関等との関係性を高め、協働的な関係を築いている。		○家庭、地域、園関係者や関係機関等と広く関わり信頼関係を築いている。
学 校 マ ネ ジ ン グ ト ク 力	企画経営力	○「徳島教育大綱」及び「教育振興計画」の理念を理解し、園長の指導のもと、具体目標の立案やその実現に向けた方策を提案している。 ○常に新しいものを創り出すチャレンジ精神をもち、教育を取り巻く社会の変化に対応した企画力を備えている。 ○園の経営方針に基づき、園や地域の実態を踏まえたカリキュラム・マネジメントを推進するために、教職員に指導・助言し、園全体で取り組む体制づくりをしている。 ○学校評価等の結果を分析し、PDCAサイクルに基づいて教育活動の改善及び環境の再構成を提案・実践している。		○「徳島教育大綱」及び「教育振興計画」の趣旨を生かした中・長期的な経営ビジョンを明確にし、園の経営方針を策定している。 ○国の動向や県の教育施策を熟知し、新たな保育・教育環境を生み出す企画経営力を備えている。 ○園の経営方針に基づき、具体的目標や重点目標を掲げ、家庭や地域を巻きこんだカリキュラム・マネジメントを確立している。 ○学校の教育活動や学校経営の課題を的確に把握するための計画的な評価改善に努め、新たな企画に生かしている。
	組織づくり力	○組織の全体像を把握するとともに、園の教育目標に沿った体制整備を提案している。 ○組織運営に関わる外部・内部環境を把握し、園の強みを見出している。 ○教員評価の取組を生かし、その結果を基に一人ひとりのもつ能力を積極的に引き出すとともに、教職員の自己有用感を高め、「チーム学校」を活性化している。		○園の教育目標の実現のために、多面的な視点から組織を統括している。 ○組織全体を俯瞰し、園の強みを生かした組織づくりを行っている。 ○園の保育・教育活動が効率よく最大の効果があげられるように、教員評価の結果を生かし、「チーム学校」を牽引している。
	危機管理能力	○災害や想定外の事態の発生に備え、訓練を工夫・実践するとともに、危機管理マニュアルを絶えず見直し、発生時には適切に対応している。 ○園の運営上必要な園内人事・施設・事務（財務・文書等）を管理している。 ○園の環境の安全を絶えず点検し、課題について迅速に対応している。		○災害や想定外の事態の発生に備え、危機管理体制を確立し、発生時には、状況を見通し、的確な指示を出している。 ○園の運営上必要な所属職員の管理・監督を行い、施設、事務（財務・文書等）の管理状況を確認している。
	園の資源整備・活用力	○教育予算を把握し、施設の適切な管理や予算運用をしている。 ○外部との様々な調整の実務担当者として、地域の実態を把握し、実情に応じて園の資源を整備・活用し、環境の構成を図っている。		○園の資源を把握し、教育予算等を有効活用する中で、組織の持続・成長の方策を打ち出している。 ○園・地域の人的・物的資源を正確に把握し、地域の状況に応じて園の資源活用及び環境の構成の方針を策定している。
	人材育成力	○経験を生かし、キャリアステージに応じた教職員の育成のために、的確に指導・助言している。 ○人材発掘に努め、常に意図的・計画的に中核教員を育成している。 ○園長の指示のもと、教職員が幼児一人ひとりに応じた適切な援助を行える資質・能力向上のための体制づくりに積極的に関わっている。		○教職員一人ひとりの資質・能力や実績を適切に把握し、人材活用に生かすとともに、それぞれの職務の立場からキャリアステージに応じた育成指導を行うよう指示している。 ○意図的・計画的に人材育成に努め、マネジメント能力に長けたリーダーを育成している。 ○教職員が幼児一人ひとりに応じた適切な援助を行えるよう、資質・能力向上のための学び合いの場をつくる。
	連携・交渉力	○家庭、地域や関係機関等と連携し、情報を共有しながら、協働的な活動に取り組んでいる。 ○家庭、地域との連携において、教職員を支援している。		○家庭、地域や関係機関等との協働的な活動を積極的に推進し、地域に根ざした園づくりを行っている。 ○教育委員会や関係諸機関と適切に連携し、調整・折衝を行いながら園の課題解決につなげている。
	職場環境づくり力	○教職員の長時間労働解消やメンタルヘルスの保持増進に率先して取り組んでいる。 ○教職員間のコミュニケーションを活性化し、相互理解を促進するとともに、課題の解決や合意形成が協働的に行われるようにしている。		○ワーク・ライフ・バランスを推進し、職場環境における課題の解決を図り、効率がよく働きやすい職場づくりを行っている。 ○教職員間の関係性に配慮し、互いに信頼し、認め合う風通しのよい職場づくりを行っている。

※ 表内の「幼児」については幼稚園教育要領に拠る。なお、保育教諭の場合、本表の「幼児」を「園児」と置き換えて解釈する。