

保育士研修ガイドライン



愛知県健康福祉部子育て支援課
保育コンソーシアムあいち



保育士研修 ガイドライン

目次

保育士研修ガイドラインの発行にあたって 1

1 保育士研修の現状

1 平成24年度における市町村実施の研修の現状 2

- ①実施状況と対象
- ②時間、期間
- ③研修テーマ選定のポイント
- ④園内研修との関連
- ⑤市町村実施の研修に対する保育士の期待

2 平成24年度における派遣型保育士研修の現状 3

- ①実施状況と対象

3 平成24年度における園内研修の現状 3

- ①実施状況
- ②園内研修に対する保育士の意識

4 その他の現状 3

2 保育士研修の課題と改善

1 対象について 4

- ①民間保育所や幼稚園職員の参加
- ②非正規職員の研修

2 テーマの選定について 4

- ①保育士の潜在的なニーズ
- ②職階別・専門別のテーマ選定

3 計画立案について 4

- ①研修の計画立案をする
- ②研修成果の共有のしくみ
- ③研修後の確認

4 研修の多様性の把握 5

- ①園内研修の把握と支援
- ②多様な研修の関連付け

5 予算や代替保育士の確保 5

3 保育士研修を考える

1 保育士研修の基本的な考え方 6

- ①研修の形態
- ②研修の特徴
- ③研修の体制と内容

2 保育士研修の例 7

- ①平成25年度愛知県現任保育士研修会の例
- ②先進的取り組みを行っている市町村の例
- ③研修計画立案のポイント

3 保育士の研修とは 9

保育士研修ガイドラインの発行にあたって

社会や働き方の変化に伴い、年々保育の需要が高まっており、平成27年4月に「子ども・子育て支援新制度」の本格施行が予定されています。これは「質の高い幼児期の学校教育・保育を総合的に提供」「保育の量的拡大・確保」「地域の子ども・子育て支援の充実」という課題に向けて取り組むものであり、現在、国・県・市町村が情報を共有しながら準備を進めているところです。

このように保育制度が変革期を迎える現状にあって、保育所で働く保育士を高い資質を有する専門職として育成することは大変重要であり、市町村や保育所の保育の質そのものにつながるものです。保育の質を確かなものにするために、保育士の人材育成の方法が従前のままでいいのか、今まさに見直す時であると考えます。

この冊子は平成24年度に行った調査をもとに、保育士研修をより効果的に行うためのガイドラインとして、愛知県健康福祉部子育て支援課と大学間連携組織保育コンソーシアムあいちが共同で作成したものです。調査には各市町村の研修担当者をはじめ、関係団体の研修担当者、各保育所の園長・保育士など、多くの方々の御協力をいただきました。この「保育士研修ガイドライン」を保育士研修にかかわる方々が、保育士の資質向上を考えるときの参考としてぜひ役立てていただきたいと思います。

平成26年4月1日

愛知県健康福祉部子育て支援課
保育コンソーシアムあいち



1 保育士研修の現状

本ガイドラインを作成するにあたり、保育士研修の現状を明らかにするために、主に以下の3つの調査を実施しました(表1-1)。その結果に基づき、保育士研修の現状について述べていきます。

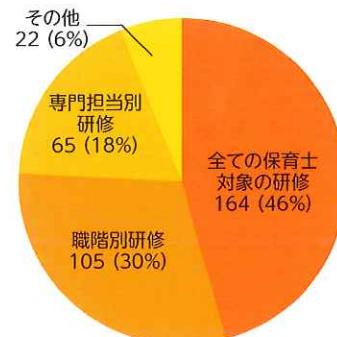
表1-1. 調査の概要

調査	時期	対象	回答者
1 市町村調査	平成24年12月実施	政令市・中核市を除く県内50市町村	各市町村保育士研修担当者
	平成24年12月実施	5市町村	各市町村保育士研修担当者
2 県内関係団体への調査	平成24年12月実施	3団体	担当者
3 保育士調査	平成25年3月実施	50市町村 公私立136箇所	園長：136名 保育士：1521名

1-平成24年度における市町村実施の研修の現状

① 実施状況と対象

平成24年度に何らかの保育士研修を実施している市町村は50市町村のうち44市町村でした。実施をしていない6市町村においては、他市町村との合同研修、関係団体への派遣研修、市町村内の保育所合同研修などで代替としているところもありましたが、園内研修や保育士個人での研修参加を見込んで実施しないところもありました。また対象に民間保育所を含めていない市町村も全体の36%あり、全研修(356研修)の半数以上が公立保育所のみを対象としていました。次に研修の対象者については、全研修の46%が全ての保育士を対象としており、専門担当(乳児・障害児)別研修が18%、職階別研修が30%でした。職階別研修の実施状況は、職階によってばらつきがあり、例えば5年以上主任未満の中堅層に対する研修は全研修のうち6%程度と、少ないことがわかりました。



市町村から報告された356研修のうち、約半数は全ての保育士を対象とした研修であり、職階別研修は3割、専門担当別研修は2割程度でした。

② 時間、期間

一つの研修についての実施日数は、356研修のうち、72%が「1日」で、次いで13%が「2日」でした。また、一日当たりの研修時間は「1.5時間以上2時間未満」が60%となっていました。

③ 研修テーマ選定のポイント

市町村研修で実施されている研修のテーマとしては「遊びに関する内容」と「障害児保育」が多く実施されていました。市町村の保育士研修の基本的な考え方については「保育にすぐ役立つ実技研修を多く実施している」「保育士のニーズを聞いて立案する」という回答が多く、今まさに必要なことを研修に取り入れることがテーマ選定の重要なポイントとなっていました。ヒアリング調査からは「実技などすぐ使える内容を優先している」という現状であるものの「理論を学び直す場が必要である」との認識を持っている市町村も多くありました。

④ 園内研修との関連

園内研修に関連付けて市町村実施の研修を行っている(園内研修の内容や特徴を把握した上で市町村実施の研修を組み合わせている)市町村は16市町村にとどまっていますが、そうした市町村にあっては例えば「園内研修は実践記録をもとにした事例検討などが多い」など具体的な把握がなされていました。



⑤市町村実施の研修に対する保育士の期待

図1-2に示したように、保育士調査で『園外研修に期待する効果』に対しての回答で多かったのは「現場ですぐに役立つ保育技術を身につける」であり、実技的な研修へのニーズが高い傾向にありました。一方、園長に対する『園外研修に自園の保育士を参加させることで期待する効果』には、「理論と実践を結びつけて考えられるようになる」ことを期待する回答が多くありました。また、『自分が保育士として成長するための研修テーマ』に対する保育士の回答は、すべての職階において「子どもへの援助」が圧倒的に多く選ばれ、次いで「子どもの発達」「遊びの実技」「保育実践」という結果でした。従って、保育士のニーズは実技的な内容だけではなく、子どもの発達を理論的に学び、援助や実践へつなげていくような潜在的なニーズがあることがわかりました。

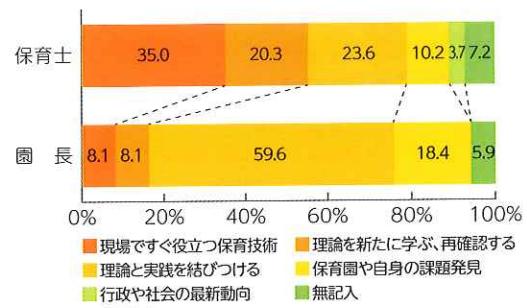


図1-2. 園外研修に期待する効果(%)

上段:保育士1521名の園外研修に期待する効果。「現場ですぐ役立つ保育技術を身につける」が最も多く選ばれました。
下段:園長136名の自園の保育士を園外研修に参加させることで期待する効果。「理論と実践を結びつけて考えられるようになる」が最も多く選ばれました。

②平成24年度における派遣型保育士研修の現状

①実施状況と対象

41市町村が派遣型研修を研修計画に位置付けていました。県内関係団体に対する調査では、平成24年度には計15件の研修が実施されていました。県内関係団体である愛知県保育士会、愛知県私立保育園連盟、愛知県社会福祉協議会主催の研修や県の愛知県現任保育士研修会、その他日本保育協会主催研修等の県外での研修にも多く参加していました。一方で、派遣型研修を研修計画に位置付けていない市町村からは「代替職員の確保が難しいために派遣を見送った」という回答もありました。

③平成24年度における園内研修の現状

①実施状況

園内研修は調査した136保育所の88%で行われていましたが、わずかに「未実施」の保育所もありました。実施保育所の状況をみると、最も多い頻度と時間は「月1回」(36%)「1時間程度」(41%)でした。事例検討・カンファレンスなど保育実践を中心とした取り組みや、文献学習がされていました。

②園内研修に対する保育士の意識

『園内研修の良さ』については、保育士調査・園長調査とともに「連帯感が生まれる」「保育観の共通理解ができる」「協働性が向上する」などの職員集団が一体となって保育を進めていくための良さと、「気楽に話しやすい」「身近なテーマを取り上げられる」「すぐに生かせる・改善できる」といった保育士にとっての学びやすさについて回答がなされていました。このことから、保育士は、園内研修の特徴と効果を十分に意識していることがうかがえました。

④その他の現状

保育士調査からは、雇用の実情も浮き彫りになりました。雇用形態では正規職員が約42%、非正規職員が約49%、不明が9%でした。また、非正規職員のうち正規職員とほぼ同じ勤務をしている方は全体の約16%、およそ6~7時間月20日程度の勤務の方が約9%あり、合計すると約25%となり、非正規職員のうち半数は長時間継続的に子どもに接して勤務していることになります。

このような現状であるにもかかわらず、平成24年度の園外研修および派遣型研修に1回でも参加した職員が、正規職員ではほぼ全員であったのに対し、非正規職員では半数以下と少ないことがわかりました(図1-3)。

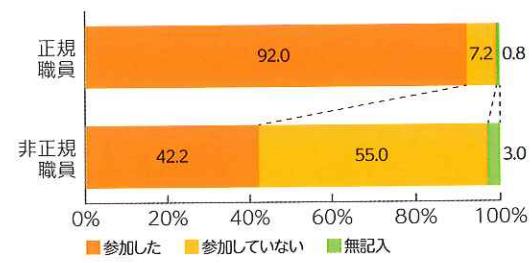


図1-3. 園外研修への参加状況(%)

正規職員635名、非正規職員749名の平成24年度の園外研修および派遣型研修の参加状況。1回でも参加した職員が、正規職員では9割を超えており、非正規職員は4割程度にとどまっていることがわかります。

2 保育士研修の課題と改善

① 対象について

① 民間保育所や幼稚園職員の参加

予算的な問題など市町村それぞれの事情がありますが、民間保育所を含めた研修の実施が今後の課題として挙げられます。

また、調査では幼稚園も含めた研修を実施している市町村もありましたが、保育所・幼稚園ともに乳幼児期の子どもも健全な成長を担い、保育・教育するという点では同じであり、小学校との連携の重要性や平成27年度からは幼保連携型認定こども園の施設数が増えることも考慮に入れると、研修の対象者の見直しを積極的に考えて行く必要があります。

② 非正規職員の研修

非正規職員が園外研修へ年に一度でも参加していた割合が、半分以下にとどまっていた理由について調査では明らかではありませんが、「研修の機会の有無」や「雇用時間内での研修時間の確保」等の問題を含めて重要な課題として考えいかなければなりません。質の高い保育を実施するためにも、正規職員、非正規職員関係なく研修は必要です。

また、園外の研修への参加が何らかの事情により厳しい場合は、園内研修に資質向上の役割が委ねられることになります。園内研修についても正規・非正規を問わず取り組むことができるような配慮が求められます。

② テーマの選定について

① 保育士の潜在的なニーズ

市町村のテーマ選定のポイントは今まさに必要な「実技的内容」と「保育士のニーズ」に応えることにあり、保育士調査による研修ニーズはまさに「実技的内容」で一致していました。しかしここでは、保育士調査で明らかになった「保育士として成長するためには『子どもへの援助』や『子どもの発達』といった子どもについての基礎的な知識・理論をしっかり学ばねばならない」という保育士の潜在的なニーズに目を向けたいと思います。園長の回答にもみられた保育現場で求められる「理論と実践を結びつけて考えられる保育士」になれるように、保育士は専門職としての成長を自ら望んでいるのです。研修テーマの選定は、こうした保育士の潜在的なニーズも見極めたものでありたいと思います。

② 職階別・専門別のテーマ選定

市町村が実施する研修の場合、対象を限定しない全保育士共通テーマによる研修は実施しやすいですが、保育士の成長に応じた職階別の研修は、対象が少数となるため実施が困難です。しかしながら、人材育成という視点からは、職階別に必要とされる専門性を具体的にした上で、研修テーマの選定をすることが課題といえます。(P7に「愛知県現任保育士研修」の例を取り上げます。)市町村で実施が難しい場合は、県や団体が行う派遣型研修に参加させることも重要となります。

保育士は、職階の節目節目の研修において、経験とともに実践を積み上げて得た体験的な知識を、講師の体系化された理論に照らし合わせ、整理して考えられるようになります。それは、本人の専門性の向上とともに、自己評価する力や後輩保育士への指導力の向上にもつながります。市町村や保育所が質の高い保育を実現するために職階別・専門別の研修は必ず考えなければなりません。

③ 計画立案について

① 研修の計画立案をする

市町村は保育の実施主体として、保育の質の担保のために保育士研修を行います。ヒアリング調査では研修計画の立案において市町村担当者と保育現場(園長会等)とが打合せをすることの有用性について聞くことができました。それにより、例えば先に述べた対象者の見直しやテーマの選定の際の当事者や保育現場のニーズを把握することができます。このような取り組みは、受け身で参加する研修から自ら学びたい研修へと保育現場の意識をも変えることが可能となるでしょう。ただし、市町村が当事者や保育現場にすべてゆだねてしまうことも問題があります。例えば平成25年に愛知県が示した「保育所事故対応指針」^{※1}を受け、その内容を具体的に理解するための研修を講師へ依頼し実施した市町村がありました。このように保育の実施主体としての市町村が保育の動向に応じた研修をすることも視野に入れ、保育現場や保育士等のニーズとのバランスがとれた立案をすることが重要であるといえます。

※1「保育所事故対応指針」平成25年6月 愛知県 掲載HP <http://www.pref.aichi.jp/0000062804.html>

②研修成果の共有のしくみ

派遣研修参加後の上司等への報告は、図2-1に示したように、文書や口頭が多くを占めており、園内での伝達や市町村での報告会などは少ないとから、研修内容を保育士間で共有する取り組みをもっと増やす必要があります。個人を研修に派遣したという実績が目的ではありません。派遣型研修は市町村で多くの費用を捻出しています。個人が学ぶだけでなく、その内容を他の保育士にも伝達し、共有して学ぶことができる「しくみ」を積極的に考えたいものです。

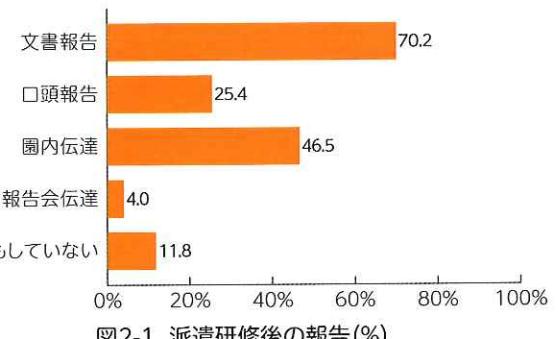


図2-1. 派遣研修後の報告(%)
保育士調査において、園外研修に参加したと回答した1022名の園外研修後の報告状況。「文書報告」の割合が7割と高いのに対し、「口頭報告」が3割に満たず、低いことがわかります。

③研修後の確認

研修を行ってそれで終わりにするのではなく、研修後の評価を必ずして、次の計画立案に生かすことが大切です。研修を計画立案し、実施した担当者自身の評価、また、受講者や講師にも聞くほかに、園長に研修後の受講者への効果を聞くことも参考になります。このような担当者自身の評価やさまざまな声をもとに次の研修を計画することが重要です。

4-研修の多様性の把握

①園内研修の把握と支援

保育所は保育所保育指針解説書にあるように質の高い保育をめざし、園内研修に積極的に取り組むことが求められます。そのため市町村は、各保育所の園内研修の状況を把握し、園内研修未実施の保育所が無いように、相談に乗ったり情報交換をしたりして積極的な取り組みができるようにしなければなりません。どの保育所も園内研修に取り組むように指導し、その内容についても保育所や保育士が抱える問題や学びのニーズとして把握する必要があります。

また、開所時間は常時乳幼児の保育をしている保育所が、職員全員そろって園内研修を行うことは困難です。しかし、そのことで園内研修をあきらめてしまわないようにしなければなりません。熱心に園内研修を行っている保育所の工夫について情報提供するなど、市町村が働きかけることが重要です。また、多くの非正規職員が活躍している今、雇用形態にかかわらず専門性の向上ができる園内研修は欠かせません。

②多様な研修の関連付け

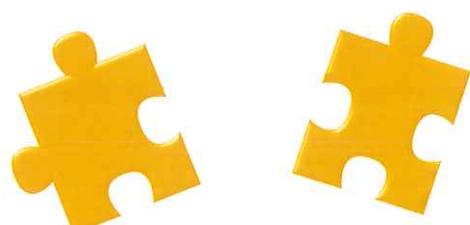
保育士研修は、国や県、関係団体はもちろんのこと企業も含め多くの研修主体が様々な内容で開催しています。従って市町村研修は、これらの研修との関連性を踏まえたうえで計画立案する必要があります。各研修の内容を把握し、そこから得られる効果を想定した上で、市町村として何をするのか、内容や方法を具体的に考えることが大切です。

多様な研修が関連付けられた研修計画のもとで、保育士は理論と実践を結びつけて考えられるようになり、自身の課題解決をしながら成長していくことができます。

5-予算や代替保育士の確保

研修に充てる予算の厳しさは、どの市町村も共通する悩みでした。ヒアリング調査では、「地域の人材や市町村内保育士を講師とした市町村研修をしている」という回答もありました。

また、「研修で保育士が現場を離れると人手が不足するため、研修参加が困難である」という現状もあり、保育士の研修を実施するためには保育現場の声を聞きながら時期や時間帯等を調整することが必要です。



3 保育士研修を考える

1-保育士研修の基本的な考え方

ここでは保育士の専門性を高め求められる人材として育成するための研修計画を考える上で基本となる考え方について整理しておきたいと思います。

①研修の形態

保育士に対する研修は「保育所保育指針解説書」^{※2}で示されるとおり、図3-1の『職場外研修(Off-JT)』、『園内研修(OJT)』、『自己啓発研修』に整理できます。

そのうち『職場外研修』は図3-2のようにそれぞれの研修が多彩な内容で行なわれていることから、これらの内容や特徴を理解したうえで市町村実施の研修と組み合わせることが重要です。

※2「保育所保育指針解説書」(平成20年4月) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課 第7章職員の資質向上 3職員の研修等 (1)専門性を高める研修 (2)望ましい研修像



また、『園内研修』では、指導的立場である園長、主任がその重要性を理解し、保育所の課題や職員の職階に求められる専門性を考慮して計画的・意図的に進めなければなりません。市町村は『園内研修』の質を左右する指導者の育成にも目を向ける必要があります。

『自己啓発研修』は、まず第一に日々の指導計画や保育実践などに対しての工夫や学びという形で行われています。また、研修会への自主参加や自主学習、実践研究といったものもあります。いずれも各自の自覚と意欲によって成り立っています。保育士の育成にかかる市町村、園長等は各自の自己啓発も保育士研修の一部であることを認識し、継続していくように積極的に支え、保育士自身が自ら学ぶ姿勢を高く評価する必要があります。個人の取り組みではありますが、園内で研修に組み込んだり市町村で発表する場を設けたりして周囲の保育士にその成果を広げることも可能です。

②研修の特徴

『職場外研修』『園内研修』『自己啓発研修』の概要と長所・短所について、表3-1にまとめてみました。各々の特徴を把握すると活用も容易になります。

表3-1. 各研修の特徴

	職場外研修	園内研修	自己啓発研修
概要	職場外で日常の業務を離れて行う研修。学識者など専門の講師から先進的な話題や専門性の高い内容・保育技術を集中的に習得する。	職場において日常の職務を通して、上司や先輩の指導のもと、職務遂行上必要となる知識・技能等を習得する研修。保育所では、保育実践や文献をもとにした保育内容、方法等の検討、研究などの勉強会が多く行われている。	個人が自覚のもと専門分野について学習や調査・研究活動に取り組んだり研修会・勉強会へ自主参加したり、知識や技術の向上を図る。
長所	専門分野の理論、最新の知識や技術を学べる。高度な内容を学識者から直接学べる。多数の人数に対して行える。専門講師の効率的な指導が可能である。	個々の意欲や能力に応じたきめ細かい内容で日常的に行える。保育所の実情に即した内容について勉強や研究が可能。職場内の円滑なコミュニケーションによる協働性の向上が期待できる。労働時間内に行うことができる。費用がかからない。	自己課題に直接効果がある。取り組み次第で専門的な知識や技術の著しい向上が可能である。
短所	費用がかかる。勤務時間内に職場外に派遣するため人手不足になることもある。受講者の実情や課題に即していない場合、参加実績だけとなる。	指導者の技術、意欲によって成果が限られる。理論より技術や経験的知識の伝達が多くなる。業務が忙しい場合、十分な時間がとれない。	内容の適切度、効果、専門性向上について自己評価が難しい。モチベーションの維持が難しい。個人の費用負担がある。

③研修の体制と内容

図3-3は保育士研修の体系です。園内研修、職場外研修の内容はともに共通テーマによる研修と職階別に求められる専門的内容による研修があり、この両方の研修が相互に作用することによって保育士の専門性が高められていいくことがわかります。

特に職階別に求められる専門性は具体的にし、市町村、施設長、保育士自身の共通目標にすることも重要です。

職場外研修	職階	園内研修	自己啓発研修
共通テーマ（専門的内容）	職階別研修 園長 主任 中堅後期 中堅中期 中堅前期 初任	園長 主任 中堅後期 中堅中期 中堅前期 初任	職階に応じた日常の職務を通した知識・技術の習得 保育内容・実践等、共通テーマでの勉強会・研究 自主学習・研究など 研修会・勉強会への自主参加
特に求められる専門的知識・技術習得			
基礎的知識・マナー等			

図3-3. 保育士研修の体系

2-保育士研修の例

基本的なことが明らかになったところで、いくつかの例を見ていきたいと思います。ただし、あくまでも参考のための例であり、何よりも大切なことは、各市町村が実情に合った研修計画を立案することです。

①平成25年度愛知県現任保育士研修(以下、現任研修と記す)の例

●職階・専門別の求められる専門性の具体化

平成25年度の現任研修では今回の調査結果を反映させ、『職階別・専門担当別に求められる専門性』(図3-3参照)を作成し、研修のカリキュラムを決定しました。

●意欲につながる研修

「保育実施の核となる中堅保育士の離職を止めたい」「新たな人材の確保のためにももっと保育の魅力を伝えたい」など、市町村の保育担当者からは切実な問題である保育士不足の現状が聞かれました。そこで中堅前期と中堅後期対象の現任研修では保育士職の良さについてグループ討議をし、それをまとめて保育士養成校の学生に向けて発表する研修も取り入れました。現職者は討議や発表を経て保育の魅力を再発見し、学生は魅力的に発表する現職保育士の姿に未来の自分を重ね、希望を持つことができました。

また、市町村での実施が難しい育児休業明け保育士に対しての研修も行いました。ここでは、受講者が知りたい保育の情報を盛り込んだ講義や意見交換の場を設け、育児休業明けの不安を解消できるようにしました。保育士が学ぶための研修の他に、保育への意欲につながる研修も保育の現状から必要があります。

●他の研修との組み合わせの効果

市町村調査から、市町村実施研修においては、実技的な研修が多く実施されていることが明らかになりました。そのため、現任研修は、理論的な部分を担い、市町村実施の研修と組み合わせたときに効果があるように考えました。現任研修は、参加した保育士を通して市町村の保育士全体に伝達されることを前提として考えています。その意味からも個人の学びを必ず多くの保育士に伝達するようお願いしています。



②先進的取り組みを行っている市町村の例

市町村調査やヒアリング調査では、研修に関する課題について取り組んでいる先進的な例が報告されましたので、その一部を紹介します。

●研修計画立案の助言機関

保育士研修の担当者が、職階別の専門的内容や時事的内容など様々なことを計画に盛り込んで立案していくのは難しいことですが、A市では現場の意見を取り入れるため園長会に研修部会を設けていました。研修部会は研修を実施する機能もありきめ細かい研修計画につながっていました。

●講師について

B市では、園長が内部講師として研修を担当していました。担当園長は市と打合せて対象者に応じた研修テーマを決定し、資料やレジメを用意して研修に臨みます。これは自身の資質向上にも大いに役立ち、わかりやすい研修内容は受講者から好評でした。また、市町村内の保健師・看護師・療育関係者などの専門分野を活かした研修や身近な地域の人材による研修なども実施していました。講師に身近な人材を活用することは研修数の増加や必要な研修の補完、対象者が絞られた研修を可能にしている現状がありました。

●近隣の市町村・保育士会との協力

近隣の市町村・保育士会で研修を共催して研修開催数を増やし、内容の充実を図っている市町村がありました。近隣市町村との情報交換ができ、質の高い研修が可能となっていました。また、保育士会が市町村の枠を越えて連携をして充実した研修を行っていました。

●伝達講習

伝達講習の場を改めて設けている市町村が多数でしたが、C市では、例えば乳児の公開保育を行った後に、乳児研修の伝達を組み込む工夫がなされていました。

●職階別育成イメージ

先進的取り組みをしている市町村では職階別にどのような専門性が必要であるか具体的にしており、それに基づいた育成を考えていました。各職階の想定経験年数は市町村によってばらつきがありましたが、将来保育所保育を担う人材の育成を計画的に考えている点では同じでした。また、保育士が学ぶべき専門性について整理し1年ごとの計画ではなく、数年かけての継続的研修を考えているという声も聞くことができました。

③研修計画立案のポイント

保育士の研修をどのように計画すべきかについてのポイントについて表3-2にあげました。保育士の資質は保育の質を維持し向上させるための重要な要素です。従って保育士研修は必要に応じて見直しをしなければなりません。

表3-2. 研修計画立案のポイント

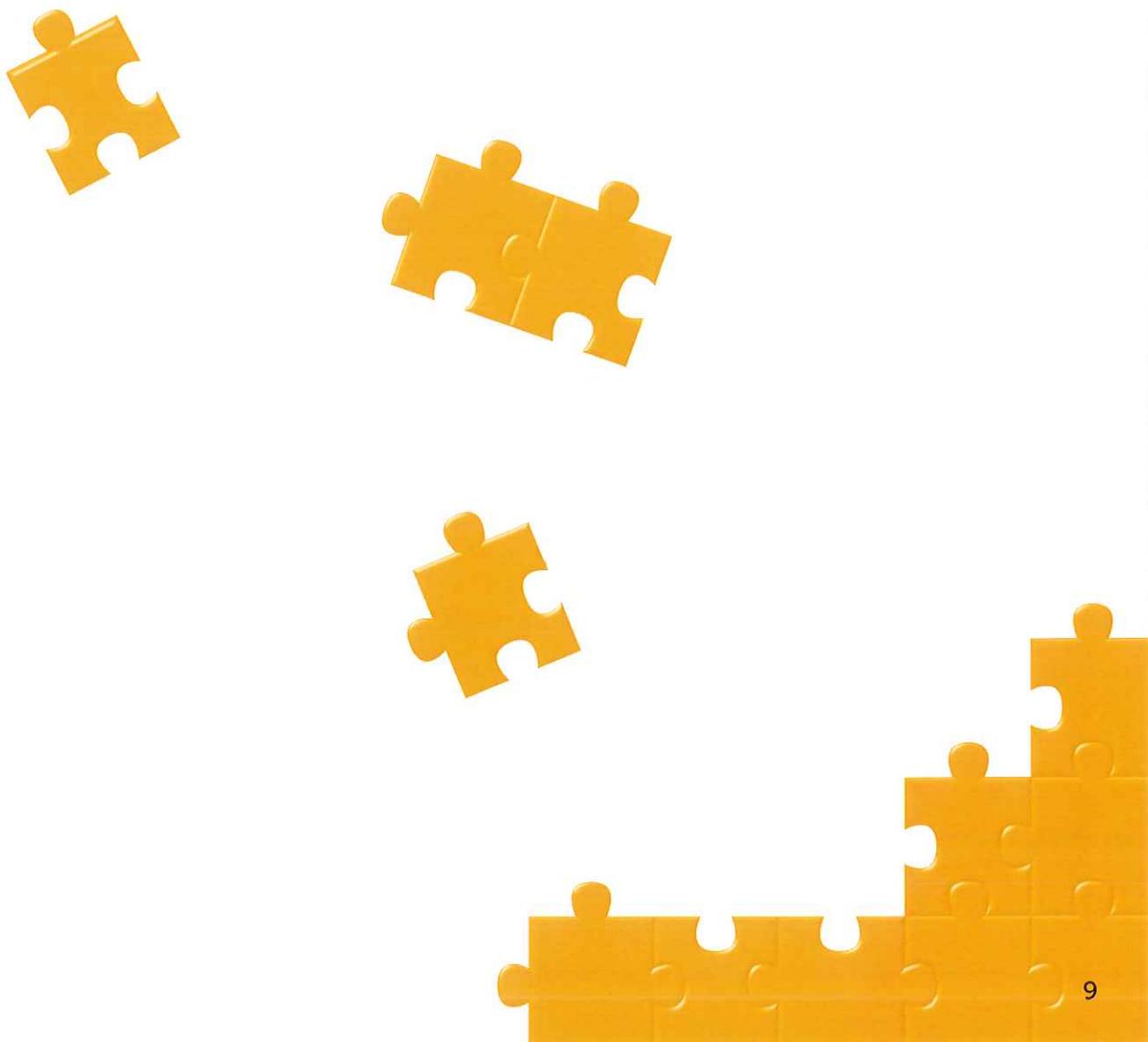
市町村実施の研修について	【研修後の評価】
【計画】	研修の目的に合った内容だったか 対象者に合っていたか 研修内容は事後の保育実践に活かされていたか
職階・専門担当別の保育士像や それぞれに求められる専門性を明確にしているか	
年度の研修計画や研修体系など、研修の全体像はあるか 計画や体系は、園内研修や市町村実施の研修、派遣型研修等を組み合わせて研修の効果を高めるように考えているか	【派遣型研修】 派遣する対象者に合った内容の研修であるか 派遣後は伝達により知識の共有と活用を計画しているか
【具体的な内容】	伝達するために積極的に(時間、場、方法等) 工夫をしているか
研修の対象は(公立・私立／幼稚園・認定こども園等) 広く考えているか	園内研修について
対象者に非正規職員も含めているか 研修テーマは職階・専門担当別に必要なことであるか 現場が求めるテーマも考慮されているか 研修時間・日数は適切か 時間帯は参加しやすいか	・各保育所が園内研修でどのように資質向上に取り組んでいるかを把握しているか ・目的やテーマは具体的か ・非正規職員の参加についても考慮されているか ・学びあう雰囲気はあるか
【講師との打合せ】	・園長や主任が園内研修を進められるように相談や指導をしているか
研修の目的を伝え、打ち合わせたか 講師から当日の研修内容について聞いてあるか	

③-保育士の研修とは-

これまでいかに保育士研修を実施するかについて述べてきましたが、研修を受ける保育士自身の姿勢についても考えねばなりません。最も大切なことは保育士自身が今自分に必要な知識や技術、理論を求め専門職として成長したいと願い、積極的に参加することです。研修は与えられるものと考え、受け身であっては何も得るものはないでしょう。積極的に課題に取り組もうとする保育士の意志が、自分自身の資質向上を支えることを、研修を計画する側も受ける側も忘れないようにしなければなりません。

また、保育士は保育士資格取得の際、基礎的な保育理論と技術を有していることを認められた専門職ですが、資格があるだけでは十分とは言えません。「保育所保育指針解説書」※3には『保育所は子どもの生活の場所であり、職員にとっては仕事の場所であり、また保護者にとっては大切な我が子を託す場所です。しかし、見方を変えると、子どもは遊びを通して学び、保護者は子育てを通して学び、職員は仕事を通して学んでいます。そして保育所職員は、その専門性や人間性を発揮して、子どもとの生活を、その生活を通して、より望ましい生活へ高めていくために、常に学び続ける存在です。職員は、常に子ども一人一人にとって何が最善なのかを第一に考えて、主体的に福祉の増進と発達の保障を図らなければなりません。』とあります。『常に学び続ける存在』である保育士の質を保証し、向上を可能にするのが研修なのです。保育士研修に関わるものすべてが、そのことを自覚し研修に関わっていく必要があると考えます。

※3「保育所保育指針解説書」(平成20年4月) 第7章 職員の資質向上 3職員の研修等 (2)学びあいの環境づくりと保育所の活性化 ②「育ち」「育てる」ことのために



保育士研修ガイドライン

平成26年4月1日

愛知県健康福祉部子育て支援課
保育コンソーシアムあいち