

鳥取県保育者キャリアガイドライン 【管理職】

令和7年4月1日

観点 キーワード		職	教頭・副園長・副所長 園長補佐・所長補佐	園長・所長 施設長
素 養	観点	豊かな人間性、寛容性、人権意識	よりよい社会の実現に向け、園の役割を認識するとともに、社会人として広い視野と深い洞察力、豊かな人間性を有し、自他の価値を尊重している。	
		発想力、創造力、対応能力	幼児教育を取り巻く環境の変化や生じた課題を多角的に捉え、その解決に向けた柔軟な発想力と対応能力を有している。	
		幼児理解、教育的愛情、判断力、実践力	幼児に対して深い理解と教育的愛情をもって接し、幼児の成長や発達を支援することができるとともに、的確な判断力や意欲的に行動する実践力を有している。	
		教育に関する知見、指導力及び管理職としての専門性	教育全般に関する知見や経験、実践的な指導力を有し、幼児の主体的な活動を支援することができるとともに、園運営に関して、職員に的確な指導を行うなど、人材を育成する力や組織を動かす力を有している。	
		社会性、協調性、コミュニケーション力	組織のリーダーとして、園内外の多様な人材、家庭・地域や関係機関等と連携・協働を図る力を有している。	
		使命感、責任感、倫理観	社会人としての倫理観及び法令遵守の精神を有している。	
園 経 営	理念・ビジョン	明確な教育・保育理念	将来を担う幼児の心身ともに健全な育成に向けて、教育的識見に基づく明確な教育・保育理念を理解し、園の中心となって推進しようとする。	将来を担う幼児の心身ともに健全な育成に向けて、教育的識見に基づく明確な教育・保育理念を有し、園の中心となって推進している。
		園経営ビジョンの構築	教育・保育改革の動向や今日の課題を認識し、自園における教育・保育目標達成に向けた具体的な方策を立て、経営ビジョンや経営戦略等の実現に向けて積極的に実践している。	教育・保育改革の動向や今日の課題を認識し、自園における適切な教育・保育目標を設定するとともに、その目標達成に向けた総合的な経営ビジョンや経営戦略を構築し、周知している。
		園の内外環境に関するアセスメント (情報の収集・整理・分析と共有)	今日の課題や幼児の実態、教育データ等の情報を収集した上で整理、分析し、関係者と共有を図りつつ、園としてのめざす方向性や園の教育活動について理解し、職員とともにグランドデザインや全体的な計画を作成している。	今日の課題や幼児の実態、教育データ等の情報を広く収集した上で的確に整理、分析し、関係者と共有を図りつつ、園としてのめざす方向性や園の教育活動を明確にし、職員とともにグランドデザインや全体的な計画を定めている。
		教育力を高めるファシリテーション (園内外の関係者との相互作用の創出)	様々な経験や専門性をもった職員のそれぞれの強みや適性等を生かした園経営への参画を促す工夫や雰囲気醸成を行っている。 園と保護者や地域等との熟議や話し合いを通して目標やビジョンを共有し、相互に連携・協働しながら幼児の育成及び園の特色化・魅力化に取り組んでいる。	様々な経験や専門性をもった職員のそれぞれの強みや適性等を生かした園経営への参画を促す工夫や雰囲気醸成を行っている。 園と保護者や地域等との熟議や話し合いを通して目標やビジョンを共有し、相互に連携・協働しながら幼児の育成及び園の特色化・魅力化に中心となって取り組んでいる。
		判断力と決断力・リーダーシップ・調整力	園の課題解決に向けた取組の方向性を理解するとともに、職員の理解を得るよう的確にコミュニケーション・調整を図る。また、取組の計画・立案等に主体的に関わり、率先して行動している。	園の課題を的確に把握し、その解決に向けた取組の方向性を主体的に判断するとともに、職員の理解と納得を得る的確なコミュニケーション・調整によって園全体の組織的な行動につなげるリーダーシップを有している。 また、保育者が保育に注力できる環境の構築に努める等、業務改善に取り組んでいる。
園 管 理 運 営	マネジメント力	園の危機管理	危機管理体制(各種マニュアル等)を把握し、園長と共に危機の未然防止策を講じている。また、危機発生時には幼児の安全確保に向けて迅速かつ的確な対応を職員とともにやっている。	危機管理体制(各種マニュアル等)を把握し、教育活動や施設等園全体を広く見渡す視点に立つて危機の未然防止策を講じている。また、危機発生時には幼児の安全確保に向けて迅速かつ的確な対応を行うとともに、必要に応じて保護者や地域等への説明を適切に行っている。
		園全体の保育改善・質の向上の推進 (適正な学校評価・園評価の活用)	日頃から、地域住民や保護者等への情報提供を図ったり、苦情等に対して現状の把握に努め、職員の相談に応じたりすることをおして、園全体の保育の質の向上へとつなげている。	日頃から、地域住民や保護者等への情報提供を図ったり、苦情解決したりすることなどをおして、園全体の保育の質の向上へとつなげている。
		ふるさとキャリア教育の推進 (地域とともにある幼児教育の推進)	教育・保育目標達成のため、カリキュラム・マネジメントと関連付けながら取組の方向性を伝えたり、具体的な改善・充実の手立てを考えたりするなど、全職員をリードし、組織的・計画的に教育活動の質の向上を図っている。	教育・保育目標達成のため、カリキュラム・マネジメントと関連付けながら自己評価を中心とした適正な学校評価・園評価を実施し、全職員の協力体制の下、組織的・計画的に教育活動の質の向上を図っている。
		特別な配慮や支援を必要とする幼児への対応 (関係機関との連携)	自然・文化など地域の人的・物的資源を活用し、地域の人々との結び付きを強める教育活動を職員と共に実践し、地域とともにある園づくりを進めている。	自然・文化など地域の人的・物的資源を活用し、地域の人々との結び付きを強める教育活動を行い、地域とともにある園づくりを進めている。
		関係機関・者との連携・協働	特別な配慮や支援を必要とする幼児の特性等を理解し、園全体として組織的に幼児一人一人の教育的ニーズに応じた生活上の支援を工夫するとともに、「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」等に基づき、保護者及び小学校等、関係機関との密接な連携を図るための連絡調整等の中心的役割を果たしている。	特別な配慮や支援を必要とする幼児の特性等を理解し、園全体として組織的に幼児一人一人の教育的ニーズに応じた生活上の支援を工夫するとともに、「個別的教育支援計画」「個別の指導計画」等に基づき、保護者及び小学校等、関係機関との密接な連携を図る体制を構築している。
		ICTや情報・教育データの利活用	様々な機会や手段を活用して園の情報を発信し、連携・協働した教育活動をおして、幼児の育ちや学びをつなぐために、園と小学校等や地域の関係機関・関係者との連携・調整を図っている。	小学校等や地域の関係機関・関係者に対して、様々な機会や手段を活用して園の情報を発信し、連携・協働した教育活動をおして、幼児の育ちや学びをつなぐ体制を構築し、周知している。
		子育ての支援の充実 ・保護者への子育ての支援 ・地域における子育ての支援	園におけるICTの活用の意義を理解し、保育や業務等でのICTの効果的な活用や情報・教育データの適切な活用を推進している。	園におけるICTの活用の意義を理解し、保育や業務等でのICTの効果的な活用や情報・教育データの適切な活用の推進に向けた体制を構築している。
職 員 管 理	人材育成・組織の活性化	職員との信頼関係	園全体で役割分担等しながら、組織として保護者への子育ての支援を実施する等の中心的役割を担っている。	保護者に対する子育ての支援において、地域の関係機関との連携及び協働を図り、園全体の体制構築に努め、保護者の自己決定を尊重した子育ての支援を行っている。
		職員の健康管理とメンタルヘルスケア (勤務状況の把握)	園の特色、地域の実態やニーズに応じた子育て支援計画の作成・実践・情報発信等、地域に開かれた子育て支援に関する活動の中心となっている。	園の特色、地域の実態やニーズを把握し、関係機関等との積極的な連携及び協働を図り、地域に開かれた子育て支援に関する活動の充実を行っている。
		職員の資質向上 (適正な評価と人材育成)	自らが自身の人間性を高めることに努めている。また、職員が思いや悩み事を相談しやすい雰囲気をつくり、日常的に声をかけるなど連絡・調整の中核となり、職員との適切な信頼関係を構築している。	自らが自身の人間性を高めることに努めている。また、職員それぞれの個性や能力、適性等を理解し、職員が思いや悩み事を管理職に相談しやすい雰囲気をつくるなど風通しのよい職場づくりに努めることで、職員との適切な信頼関係を構築している。
		職員の連携・協働体制の構築	職員の日常の勤務状況等を把握し、園長と連携して適切に業務分担並びに業務改善を行ったり、適宜相談に応じたりするなど、職員の健康管理(メンタルケア)を把握するよう努めている。また、職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。	職員の日常の勤務状況等を的確に把握し、適切に業務分担並びに業務改善を行ったり、適宜相談に応じたりするなどの配慮をおして、職員の健康管理(メンタルケア)に努めている。また、職員が意欲的かつ自主的に職務に専念できるような職場環境づくりに努めている。
			職員が主体的に設定した目標の達成に向けて、法令を遵守しながら意欲的に取り組むことができるよう、園長と共に指導助言を行っている。また、研修等をおして、職員の人材育成及び資質・能力の向上を図っている。	職員が主体的に設定した目標の達成に向けて、法令を遵守しながら意欲的に取り組むことができるよう指導助言を行っている。また、職務遂行状況(能力や実績)に照らし合わせて公正かつ適正に評価することをおして、職員の人材育成及び資質・能力の向上を図っている。

※「保育者」とは、幼稚園・認定こども園・保育所等に勤務する幼稚園教諭、保育教諭、保育士等の総称を示す。

※「園」とは、幼稚園・認定こども園・保育所等の総称を示す。

※「幼児教育」とは、園種や設置者の違いに関わらず、全ての乳幼児を対象とした教育・保育を示す。

※「幼児」とは、施設種に限らず、県内幼児教育・保育施設における全ての乳幼児のことを示す。

※「職員」とは、正規職員・会計年度任用職員・臨時職員(パート職員も含む)・専門職員(看護師・栄養士・調理員等)を含めた園内すべての者を示す。

※採用年数に限らず、保育経験年数や園における業務職務内容等に応じて、指標とするステージは園内で判断する。

