

令和4年度 教育・保育・子育て支援専門研修

「安心して仕事を任せられる！若手保育者の育て方」

日時：5月21日（土）13：30～15：30

場所：山口市立山口保育園2階 遊戯室

講師：鎌倉女子大学 准教授 浅井 拓久也先生

参加人数：52名

内容：

- I どのような学生がなぜ保育者になるのか？
- II 若手保育者育成の10原則とは？
- III 若手保育者を伸ばすちょっとしたコツとは？

I どのような学生が保育者になるのか？

○課題はたくさん出てくる

例えば・・・

① メンタルが弱い

若手には敏感力と鈍感力が大切

仕事は長距離走なので長く続けるためには敏感力だけでは疲れてしまう。先輩が若手に「忘れてごらん」と言ってあげられると、若手はすごく救われる。先輩から言われたことを“忘れる、見なかったことにする”という鈍感力も大切である、と先輩は認識しておく。

② どういう風に若手に教えれば良いか

“どういう風に教えよう？”と思っていること自体、主体が自分になっている。そうではなく、“どうやったら若手から質問してもらえる？”“どうやったら教わりたいと思ってもらえるのか？”に考えを転換する。⇒このことがどのようにしたら園の仕組みとなるのか考えていくと良い。

③ 若手が何を考えているのか分からない

若手とコミュニケーションをとる時間をとっているか？人は「理解してから理解する」もの。理解する機会や仕組みを作ることが大切。時間を作らないと永遠に分からないままである。

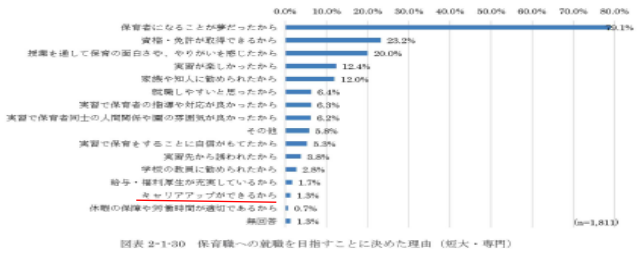
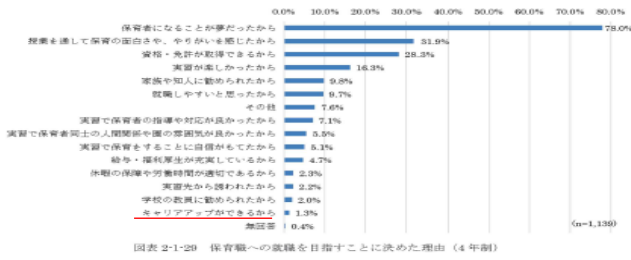
ある園長のメッセージ

- 秋草から来た皆さんは少しづつ職場の雰囲気にも慣れ、本当に一人ひとりいい子で感謝しております。頑張りすぎて途中で体調を崩してしまわないか心配なのですがこちらも声をかけながら見守っている状況です。また、お友達と情報を交換しながら励まし合っている様子も聞いていますので良かったと思っています。
- 私も彼女たちから学んだことがあります。情報を共有しているからこそ仕事の内容を伝えるときに、伝える時期に差が出ないように伝えなくてはと
思いました。これは他の職員にも言えることで、今の子どもたちは公平性を重
んじるように感じます。なので上長はその部分においても配慮が必要と再
確認できました。また、クラスリーダーにもなんで行うのか、又は行わな
いのかの説明を付け加えるように周知したところです。

この園長先生は若手の姿から良いところを見つけ、学んでいる。

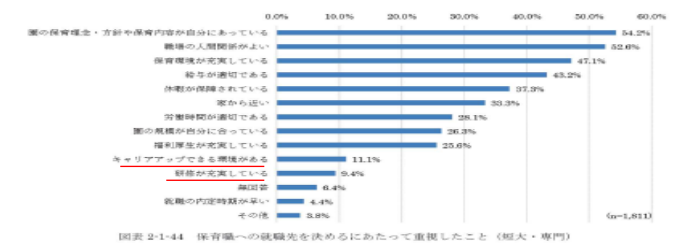
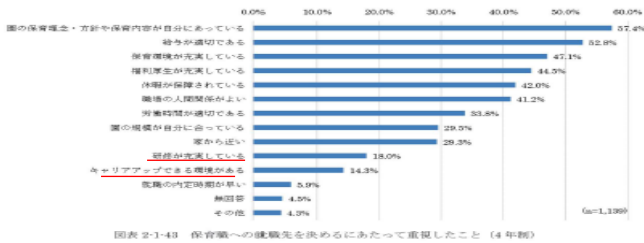
⇒人はクセや欠点にはよく目が行くものだが、「意図的に良さを見つける」ことがとても大切。

養成校学生の動向



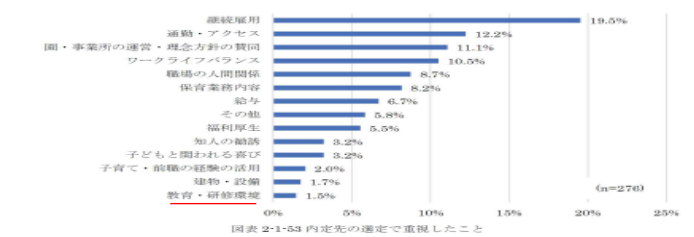
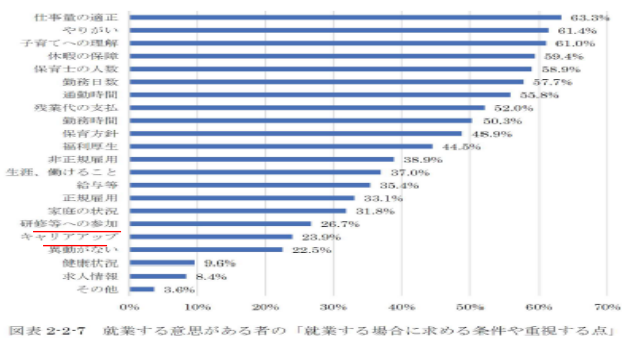
出典：全国保育士養成協議会「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究報告書」（2020年）

養成校学生の動向



出典：全国保育士養成協議会「指定保育士養成施設卒業者の内定先等に関する調査研究報告書」（2020年）

保育士資格試験合格者の動向



出典：全国保育士養成協議会「保育士試験合格者の就職状況等に関する調査研究報告書」（2019年）

- ・上の表から、若手はキャリア形成のことや研修の必要性を考えていない⇒キャリア形成を見える化してあげる。
- ・なぜ研修が行われているのか、学ばなければならないのかを見せていくことが大切。「見て学ぶ時代」から、「見て学ぶ+見せてあげる時代」へ。

II 若手保育者育成の10原則

① 自分が若手の頃と比較しない

- ・過去は美化、誇張、装飾されやすい
- ・時代が違う→経験、思考、目標も様々である
- ・自分の見方・視点・考え方を柔軟にする

○物事には両面がある

- ・常に肯定的に言い換える

☆他人はコントロールできない。

コントロールできるのは自分！！

自分の見方を変えていく→肯定的に見ると良いと

ころに目が行くようになる。→若手へのかかわり

方が変わっていく。

○自分がもつ前提を問い直す

② 育成には手間と時間がかかるものと心得る

③ 相互の信頼関係を構築する（育て上手、育てられ上手の関係）

- ・おしゃべりの時間ではなく、保育を語り合う時間を作る
→時間は捻出するもの。仕組みのように話し合う時間を作る。
- ・若手保育者が活躍できる場面を作ってあげる
→若手は自信がないことが多いので、自信のあるものを生かしてあげる。

④ ロールモデルになる→憧れの先輩がいると離職防止につながる

- ・どう教えるか、育成するか+どう見られているか
- ・メンター制度+項目評価+360度評価

⑤ 新人だけではなく自分自身も成長する

- ・園全体で学び合う雰囲気を作る
- ・学び合いの可視化、共有、仕組化
→学んだ人が学んだことを見える化する
このような些細な積み重ねが大きなものになる
みんなが学ぶから学ぼう、と学びが伝染していく！

⑥ 若手保育者の立場に立って考える

- ・若手のために（自分視点）ではなく、若手の立場になって（相手視点）
- ・若手の立場に立つためには・・・
 - 1、質問しやすい雰囲気&仕組みを作る
 - 2、前提を見つめなおす
 - 3、問題解決の方法

自分の前提を問い直す！

『前提』とは・・・出来事と判断をつなぐ橋のこと。橋の部分は経験・知識・年数・常識・思い込み等から無意識で考えていることである。

○同じ出来事でも前提を変えると結論（意見や判断）が変わる。

例）・医者がすぐに手術しないと大変な状況だという。（出来事）よし！すぐに手術をしよう！（判断）

・医者がすぐに手術しないと大変な状況だという。（出来事）医者の言うことは正しいに違いない。（前提）よし！すぐに手術をしよう。（判断）

前提を問い直してみると・・・

・医者がすぐに手術をしないと大変な状況だと言う。（出来事）でも、医者のことでも間違うこともあるし、他の医者にも確認してみよう。（前提）手術するか否か今は決めないでおこう。（判断）

☆前提変えてみた！→結論が変わった！！

物事を考える際に必ず前提がある。しかし、いちいち人は前提を意識していない。これが立ちが悪い。そのため、

自分が判断を出したときに、自分がどのような前提を持っていたかを立ち止まって考え、意識することが大切。

☆前提を変えて見ることで他の見方、可能性、考えに会える！

・メンター制度：複数担任等

・項目評価・・・保育者が評価する項目に「若手を育てるために、あなたはどのような貢献をしましたか？」のような項目を入れる。=園の職員へのメッセージになる。“みんなで育てよう。自分のこと”と考えるようになる。

・360度評価・・・みんなが評価者になる。若手も園長・主任を評価する。=どう見られているのか分かる。お互いに良さや改善点を評価する。

(例)・聞きたいことがあったら付箋に書いて机に貼ってね。

・この時間は空いているから聞きに来てね。等。先輩がバタバタしていると若手は聞きづらい！だから質問できる方法を提示してあげる。→離職防止にもつながる！

① どこに問題があるのか→いきなり解決策を考えないで様々な視点から考える。

② なぜその問題が生じているか→思い込み、決めつけはキケン。様々な可能性を考える。

③ どうやって解決すればよいか→様々な解決策がある。複数の解決策を考えてから優先順位をつける。

※若手もはじめから全部の悩みを言うとは限らない。そのため、すぐに解決策を言うのではなく、①②の段階をしっかりとる。

⑦ 5つの関わり方を使い分ける

- 1、見守り
- 2、状況の整理
- 3、省察促し
- 4、ヒントの提供

→自分で考えるきっかけを作ってあげる

⑧ 若手保育者と目標を一緒に考える

- ・ 自分の目標だと感じるようにすること（自分事化）（例）計画を一緒につくる
- ・ 絶対に達成してほしい目標とできれば達成してほしい目標を作る（2段階）
- ・ 達成が**実感**できる具体的な目標にする（例）

[保護者支援のスキルを身につける→×
	連絡帳に保護者が相談事を書いてくれるようになる→○

⑨ 自分の期待値を知る

- ・ よくできる保育者ほど無意識のうちに期待値が上がっている

⑩ オーダーメイドな助言をする

- ・ べき論、正論、一般論より具体的で個別的な助言をする

↓

これを言われると反論できず追い込まれて辛くなる

- ・ 問題解決の方法を使う（一緒に考え合う）。→その子のならではの助言をしていく。

III 若手保育者を伸ばすちょっとしたコツ

- ・ 指示や頼みごとをする際に気を付けること

- 1、納期（いつまでに？）
- 2、目的（何のために？）
- 3、内容（どのようなことを？どの程度？）
- 4、形式（どのような形で？）例）手書き？ワード？パワーポイント？ 等

- 5、**避難経路（困ったときの対処方法は？）**例）分からなかったら○○に聞いて。この本を見て 等

- ・ 若手保育者が主体的に行動するために必要なことは

- 1、必要性 2、意欲 3、方法

コツ

- ・ 「半分やったら見せてね」と声を掛けておく。
- ・ やらなくてもよいことも教えてあげると無駄を省くことができる。