

若手保育者を育てる 全国の園の20の試み

若手保育者を育成するうえで園長に求められる視点と、全国の園で実際に
取り組まれている育成方法をご紹介します！

座談会

2~3年目の若手保育者に聞きました！

園長や先輩との かかわりについてのホンネ

若手保育者に対して、どのようなかかわりかたをすれば
やる気を引き出し、成長を後押しすることができるでしょうか。
逆に、モチベーションを低下させてしまう指導とはどのようなものでしょうか。
4人の若手保育者に、園長や先輩との関係についてホンネを語ってもらいました。

出席者

A
さん



○私立幼稚園勤務。保育者歴3年目。遊びが発展し、子どもから「楽しい」「やりたい」という言葉が出てきたときにやりがいを感じる。

B
さん



○公立保育所勤務。保育者歴3年目。子どもが生活しやすい場を考えて、環境を整えていくプロセスに喜びを感じる。

C
さん



○私立保育所勤務。保育者歴2年目。子どもが夢中で遊んでいる姿を見たり、「またやりたい」という言葉を聞けたときがうれしい。

D
さん



○私立保育所勤務。保育者歴3年目。「園に来たい」と思ってもらえる保育内容を考え、アイデアを出していく過程に充実感を感じる。

認めてもらえる 自信ややる気につながります

司会 まず、園長先生や先輩からの言葉やフォローでうれしかったことを教えてください。

Bさん 私はピアノが苦手で、子どもたちの前で失敗してしまったことがあります。そのとき、1歳上の先輩が「互いに得意や不得意はある

から補い合って協力しよう。B先生は製作が得意だから、私が困ったら助けてね」と言ってピアノを代わってくれました。先輩の支えを心強く感じ、できないところを努力しつつ、自分のできることを精一杯行いたいと感じました。

Cさん 似た体験があります。私もピアノを弾くときはいつも緊張していましたが、先輩から「できない

ところは私がやるからね」と優しく言われて気持ちがとても楽になり、「できることをがんばろう」と前向きに考えられるようになりました。

Aさん 私がうれしかったのは、4月に新しいクラスが決まったとき、園長先生に呼ばれて「○○ちゃんには、子どもとのスキンシップを大切にしているA先生がいい」と思って決めた」と説明されたことです。○

○ちゃんは、なかなかクラスに入り込めない子どもでした。実際の保育の様子を見て、自分のことを認めてもらったことがうれしくて、これからの保育にやる気が出ました。

Dさん やはり認めてもらえることはうれしいし、やる気にもつながりますよね。まだまだ未熟で不安なことも多いのですが、一緒に担任をしていた先輩は、「いつもありがとうね」と声をかけてくれたり、私が決めたお散歩先について「今日のコースはすごく良かったね」と言ってくれたり、ふだんから私のことを認めてくれました。私がパソコンが得意なことを知っていて、「私はパソコンが苦手だから、お願いね」と、できることを割り振ってくれることにも優しさを感じました。

提案に耳を傾けてもらえないと 自信やモチベーションが 下がります

司会 園長先生や先輩の言葉で、つらいと感じたことはありますか。

Bさん 保護者から指摘を受けたことについて、自分でも改善に向けて努力したり、たびたび園長先生に相談したりしていました。ところが、なかなか改善できずにいると、「今まで何をしていたの！」と園長先生から叱責されました。厳しい言葉は自分の成長のためなのだと理解しつつも、自分自身を否定された気持ちになり、保育をしていく自信を失いそうになりました。

Dさん 手をかけたい子どもが多く、園長先生に加配の提案をしたら、「昔はできていたわよ」の一言で終わってしまいました。私の力不



足だったことは、重々承知していた出来事でしたが、全て自分の落ち度が原因で「あなた一人で解決して」と否定されたように感じてしまいました。

Cさん 同じような思いをしたことがあります。保育者同士のコミュニケーションがいまひとつだったので、時間外の話し合いを提案したところ、「仕事は、時間内に終わらせるもの」と却下されてしまいました。まったく聞き入れてもらえなかったので、次に提案をするのが怖くなってしまいました。

Aさん 園長先生は「どんどん新しいことにチャレンジしよう」と言ってくれますが、先輩の中には、若手の提案にあまり耳を傾けてくれない人もいます。そんなときはモチベーションが下がってしまいますね。

現場の状況を把握して 具体的な指導をしてほしい

司会 ふだんはなかなか言えないけど、わかってほしいことはありますか。

Cさん 園長先生に現場をよく見てもらいたいと思います。そうすれば同じ目線で見てもらえるので具

体的な相談もしやすくなります。現場を見ないで「大変だね」と共感されるだけでは、「相談してね」と言われても相談しづらいですね。

Bさん 同感です。私の園では、若手に仕事内容を覚えてほしいという先輩保育者の思いからか、若手の事務作業が多いように感じています。しかし、やり方がわからないため、なかなか仕事はかどりません。質問したいのですが、勤務時間内に質問をする時間があまりなく、仕事に時間がかかってしまいます。

Aさん うちの園長先生は、いつも現場を見てくれて問題点もわかってくださっていると思うのですが、「自分で気づき、考えてほしい」というスタンスです。こちらから相談するといっしょに考えてくださいますが、こちらが気づいていないときも「そういうときは○○すればいい」などとアドバイスをいただけるとうれしいです。

Bさん 先輩の背中を見て学ばせていただくことが多いので、先輩とペアを組み事務作業を行うことで効率よく仕事を行えたらと感じています。

司会 本日はありがとうございました。

インタビュー

若手保育者の個性や魅力を肯定し、尊重することが育成の第一歩

「若手保育者との意思疎通が難しい」「なかなか育ってくれない」など、若手育成に関する悩みが多く聞かれます。若手保育者を育てるうえで意識したいポイントについて、日本女子体育大学の天野珠路先生にうかがいました。

若手が安心して自分を出せる人間関係づくりからスタート

認められている実感が成長の支えになる

近年、保育者養成に携わっていて感じるのは、学生や若い保育者は、多様な人間関係の中でもまれる経験が乏しいということです。これは、社会環境の変化によるところが大きいのですが、そのような経験が少ないため、打たれ弱い面があったり、言葉に敏感に反応し過ぎてしまったりする傾向があると感じます。保育者として成長してほしいと願うからこそ、言葉を尽くして伝え

ようとするのですが、「自分はダメなんだ」「認めてもらえない」と否定的に受けとられてしまうことがあります。保育現場でも若手保育者が、摩擦を避け、指示に従うだけで、自ら考えたり行動したりする力を高められていないということがあるのではないのでしょうか。

こうした状況に陥らないためには、まず、若手保育者の存在を肯定的に受け止め、かけがえのない一人ひとりの人生を尊重することです。これまで歩んできた道のりや保育の仕事を選んだことに共感を示し



日本女子体育大学
准教授
天野珠路

あまの・たまじ

◎日本女子体育大学スポーツ健康学科
幼児発達学専攻准教授。公立・私立の
保育所・幼稚園に勤務後、厚生労働省
保育指導専門官などを歴任。専門は保
育学。共著に「やさしい乳児保育」(青
踏社)など

ながら、子どもの魅力や保育の奥深さをさりげなく伝えてみてください。「自分は認められている」と実感することで、人はその個性や魅力を発揮していきます。そして、互いの言葉が心に届いてこそ対話が生まれるのです。保育者の声に耳を傾け、その意欲や持ち味を引き出しながら、得意なことや好きなことを保育に生かすための工夫などを具体的に助言するのもよいでしょう。

もちろん、仕事ですから、職業人として基本的な約束事や確認は押



さえる必要があります。「なぜそうするのか」「子どもの幸せにどのようにつながるのか」を丁寧に説明しながら保育者としての自覚と責任感を養っていききたいものです。

1対1の関係だけでなく 保育者集団の中で育てる

園長先生や主任の先生との1対1の関係の中で育てるだけでなく、保育者集団の中で若手保育者を育てていくことが大切です。例えば「〇〇先生はこれが得意だから聞いてみたら」「××先生の持っている本にヒントがあるかも」「△△先生の日誌にこんなことが書かれていましたよ」など、保育者同士をつなぐことで、若手保育者が自ら行動し考えたり、学んだりする機会を多くつくっていきましょう。また、職員会議や園内研修でも、若手保育者が委縮しないで参画できる工夫が必要です。リーダーとなる保育者が、複数の保育者の言葉をつないだり、発言を補足したりすることで、若手保育者の発言が促され、それを受けて話し合いが深まるとよいでしょう。

私が保育現場にいたとき、「なんでもいいから」と若手保育者に園内研修の企画を順番に任せました。保育を人間の営みとして広くとらえ、料理や健康に関すること、子どもの絵やアートに関すること、動植物についての知識など、自分が得意な分野について資料を作り、語ってもらいました。若手保育者の意外な一面や個性が伝わり、楽しいやりとりが繰り返される中、相互理解が深まり、さらに若手保育者にとっては自信につながったようです。

「失敗」をどう生かすかで その後の成長が決まる

安心して自分を出せる職場環境の中で、若手保育者は自発的に考え行動し、試行錯誤を繰り返しながら

成長していきます。その様子を見守りながらさまざまなことに挑戦するチャンスを与えたり、失敗から学ぶ姿勢を支えていきましょう。育てる側は、自らの経験を踏まえて「こうしたほうがいい」と指示したくなるものですが、子どもにケガなどの危険がある場合を除き、できるだけ若手保育者の考えを尊重し、任せるようにしたいものです。計画通り保育が進まなかったり、予想に反する行動を子どもがとったとしても、「こうした方がよかった」と結論を出さず、「想像と違ったのはなぜだろう」「あの場面で子どもはどう感じていたのか」など、一緒に考えるスタンスでアドバイスすれば、次の保育につながりやすくなります。その際、保育の環境構成や環境の再構成につながる視点が必要です。

保育者の成長の過程は一様ではありませんが、そのたどる道筋はおおよそ共通のものがあります。一人ひとりの保育者が今、どのような悩みを多く抱える時期なのか、育てる側が見通しをもって対応すること、より効果的なフォローができるのではないかと思います。そして、若手保育者が自ら気づき、考え、課題意識をもって、意欲的に保育に取り組むその姿を認め、その成長を支えていきましょう。

現場のみなさんへ

若手保育者の育成は、すぐに結果が出るものではありません。指導の成果に一喜一憂するのではなく、ある程度、長い目で見て接することが重要だと思います。若手保育者の成長を支えたいという姿勢で日ごろから接していれば、相手にも自然と気持ちは伝わるものです。その熱意によって若手保育者の心も動かされ、プラスの方向に進んでいくに違いありません。



全国の園長先生が実践!

若手が変わった20の方法

各園では若手を育成するために、どのような工夫をしているのでしょうか。全国の園長先生から寄せられたさまざまな方法をご紹介します。



困ったことを相談するなど、自分の意見を話せる雰囲気をつくる

1 育てる側から失敗談を話す

園長や主任の先生が自分の失敗談を話したり、若手保育者の思いに共感したあと、改善すべき点などをアドバイスしています。

▼若手の変化
失敗も含めて結果をきちんと報告してくれるようになり、より前向きに保育に取り組めるようになりました。

(北海道・私立保育園)



2 まずはよい点を認めてからアドバイス

指導の際、「ここがすばらしいね。〇〇をすると、もっとよくなると思うよ」というふうに、よい点を認めてからアドバイスしています。

▼若手の変化
若手保育者が自信をもち、アドバイスを素直に受け入れられるようになりました。

(新潟県・私立幼稚園)

3 遠慮なく話せるように、常に配慮する

若手保育者が遠慮して意見を言わなかったり、質問できなかったりすることがないように、常に声をかけ、すべての保育者が一緒に仕事を進めるようにしています。

▼若手の変化
若手保育者との間に信頼関係が生まれ、「何でも質問できるため安心でき、仕事が楽しい」といった声が聞かれるようになりました。

(新潟県・私立幼稚園)

具体的な指導によって不安を取り除く

4 「分かっているはず」とは思わず、細かく説明

ひとつの事柄に関して、細かい部分まで説明をするようにしています。「このくらいわかっているはず」とは思わず、「なぜそうするのか」など、行動や言葉かけの意味も十分に伝えています。実際に動いて教えることもあります。

▼若手の変化
言動のねらいや意味を理解し、自分でよく考えてから行動するようになりました。

(青森県・私立幼稚園)

5 細かく報告を受けて経過を確認

なるべく具体的な指導・指示を心がけています。例えば、「これをやって」ではなく、「ここまでやったら、報告してね」と伝えて経過を確認しています。

▼若手の変化
保育に対する不安が薄れ、保護者からも「しっかりしてきた」という言葉をいただくようになりました。

(愛知県・私立幼稚園)

自分で考える力を身につけて主体性をはぐくむ

6 失敗したら、ねらいにさかのぼって考えてもらう

失敗したら、「何を考え、何をねらって、そうしたか」を尋ねます。そのうえで問題点を話し合い、具体的にどう改善するべきかを提示します。

▼若手の変化
最初は保育の手段だけを考えていた保育者が、根本的なねらいから考え違いをしていたことに気づき、子どもとの接し方を改めることができました。

(岡山県・公立保育園)



7 子どもの気持ちを考える習慣をつける

指導する側の価値観を押しつせず、「子どもにとってどうなのか」をよく考えてもらえるように心がけています。

▼若手の変化
子どもとの信頼関係ができ、保育者自身も保育を楽しめるようになって、笑顔が増えました。

(奈良県・公立幼稚園)

8 何事も全員で討議して考え方を共有

比較的若い世代の保育者が多いため、まずは何事も全員で討議したうえで決定しています。これにより、考えが共有されて園運営がスムーズに展開しています。

▼若手の変化
2年目の保育者でも、園のほとんどの仕事を安心して任せられるくらいに成長します。

(神奈川県・私立幼稚園)

がんばりを認めて自信をつける

9 全職員でそれぞれの「いいところ探し」をする

「いいところ探し」と称し、全職員のよいところを互いに一行で記入しています(無記名)。ひとりずつ、よい点をまとめて園長から本人に渡し、その用紙を見ながら面談をします。

▼若手の変化
みんなが自分のことを認めてくれているのを実感できて、自信につながっています。

(新潟県・私立保育園)

10 個性やよさが発揮できる機会を設ける

園長などがそれぞれの先生の個性やよさを認める言葉かけをしています。さらに、個性やよさが生かされる機会を全体の活動の中で工夫しています。

▼若手の変化
若手が自分から「〇〇をやりたい」と挑戦するようになりました。

(東京都・公立幼稚園)



日案や面談など、1対1のメッセージで伝える

11 園長との交換日記形式で 保育記録をつける

園長との交換日記形式の「保育ノート」を作成しています。自分の保育について振り返ってもらうとともに、園長が個々に指導をしています。

▼若手の変化

日々の保育の視野が広がります。また2・3年目にノートを見直すことで自分の成長を確認でき、新たな成長のきっかけとなっています。

(栃木県・私立幼稚園)



12 園長が 連絡帳の文章表現などを指導

保護者との連絡帳の記載はすぐにデビューさせず、まずは練習してもらい、園長が赤ペンを入れて誤字・脱字・表現方法などをチェックします。

▼若手の変化

連絡帳の文章が飛躍的によいものになり、保護者との意思疎通に活かされています。

(東京都・公立保育園)

13 新任保育者と毎週、面談を実施

新任保育者には日報を提出してもらい、それを受けて週の終わりに園長とクラスリーダーとの3人面談を行っています。

▼若手の変化

4・5月には「自分は向いていないので辞めたい」と言っていた保育者が、今では子どもの発達について積極的に質問してくるようになりました。

(東京都・認証保育所)

役割を与えて自覚を促す

14 力量に応じた係を任せる

それぞれの保育者の力量に合わせて係を決めています。例えば新人には清掃など簡単な係を担当してもらい、「ほめられる」「感謝される」機会を増やしています。

▼若手の変化

感謝の言葉をかけられることで自信が育ちます。次第に難しい係を任せることで、3年後には園全体の環境を見渡せるようになります。

(福岡県・私立幼稚園)

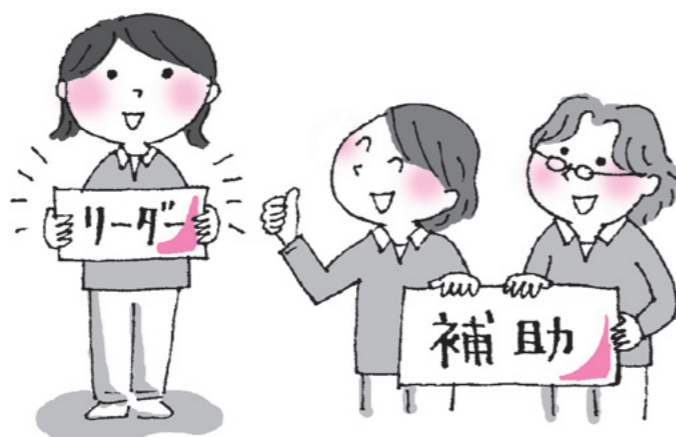
15 行事では あえて若手をリーダーにする

園の行事は、あえて若手保育者をリーダーにして、ベテラン保育者を補助につけています。失敗することもあります。しかし、「まずはやってみよう」という意欲、「自分がやらなければ」という責任感を身につけてもらうためです。

▼若手の変化

行事担当やクラス担任など、すべてにおいて若手保育者のやる気や責任感が高まりました。

(大阪府・私立保育園)



先輩保育者によるOJT指導を充実

16 年齢の近い先輩が マンツーマンで教える

新任の保育者に対しては、2番目に若い保育者が若手として率先して動くべきことを教え、倉庫整理・管理などの作業も一緒に行っています。保育内容についてはベテラン保育者が指導します。

▼若手の変化

若手に対して手厚い指導ができるようになったので、保育者の目が子どもに向けられるようになってきました。

(愛知県・公立保育園)

17 若手にひとりずつ、OJT担当者を割り振る

若手保育者にひとりずつ、OJT*の指導者がついて全体的にフォローしています。

▼若手の変化

以前は誰に相談するべきかという迷いがありましたが、決まった先輩に相談できるようになって安心して保育に取り組めるようになりました。

(東京都・私立保育園)

*On-the-Job Trainingの略。職場の先輩が後輩に対して、具体的な仕事を通して必要な知識を指導すること。

18 最初はベテラン保育者と複数担任をさせる

新任保育者は、4・5月は経験豊富な保育者と複数担任をして、まずは慣れることに徹してもらいます。その間に、本人の特技などを見つけることも心がけます。6月から新任保育者が週案を立てリーダー経験をし、その中で特技を使った遊びを取り入れて成功体験を積んでもらいます。

▼若手の変化

保育の厳しさを実感しながらも、「子どもと遊んで楽しい」と満足感も味わっていました。初めの2カ月間は補助に回りますが、6月からはクラスリーダーとして大きな声が出ていました。

(福岡県・私立保育園)

組織的な教育体制を整える

19 園長や副園長・主任が 役割分担をして指導

園長はがんばっている点を認めながら、「この調子でいいよ！」などと方向性を示し、副園長や主任が具体的なアドバイスをしています。

▼若手の変化

役割分担をすることで、より細かくよい点などを認めることができ、若手保育者の意欲が高まってきました。

(奈良県・認定こども園)

20 実習生の指導を任せる

若手保育者に実習生の指導を担当してもらい、その中で自身の保育への反省や気づきを促しています。

▼若手の変化

言葉かけや細かい準備など、実習生を指導した反省を生かしてより良い実践ができるようになりました。

(千葉県・公立幼稚園)

