

保育者が育つ 園づくり

子どもは保育者との信頼関係が成立することで、安心して自分らしく行動し、生活を豊かにしていくことができます。また、友だちとの関係も構築できるようになります。そのためには、保育者自身が自信をもって保育にあたるのが望まれます。

保育者が自信をもち成長するためには、園長のリーダーシップが大切です。保育者が育つ道筋を考えた計画的な研修の工夫や、園長が中心となって保育者が育つ園の風土づくりが求められます。

この章では、園内研修と若手の保育者が育つ園の風土づくりのポイントを紹介します。

保育者の資質を高める園内研修

P.27

若手の保育者がのびのびと育つ
温かい園の風土づくり

P.35

保育者の 資質を高める園内研修とは

「すぐに、手軽に、効果的に」取り組める実践のポイント

インタビュー

振り返り、課題を見つけ、 改善を図るサイクルを

ベネッセ次世代育成研究所の調査では、幼保・公私ともに、園が直面する最大の課題は、「教員（保育士等）の質の維持・向上」でした。（29ページ表1）この課題を解決するための鍵を握るのが園内研修です。保育の質の向上を研究テーマのひとつとする東京大学の秋田喜代美教授に、これからの幼児教育に求められる研修についてお話をうかがいました。

東京大学大学院教育学研究科教授 **秋田喜代美**

あきた・きよみ 東京大学大学院教育学研究科教授、日本保育学会会長。専門は発達心理学、教育心理学、教師教育。著書に、「保育の心もち」（ひかりのくに）、「今に生きる保育者論」（共著、みらい）など。



保育者の専門性をみがくとともに園内に一体感を生み出す効果

保育者の質の維持・向上という課題に効果的にアプローチするには園内研修の実施が欠かせません。その方法についてお話しする前に、まずは保育者の質について改めて考えてみましょう。

幼保を問わず、保育は高い専門性が求められる専門職です。これは改定保育所保育指針の中に、保育者は「専門性の向上に努めなければならない」と記されたことにも示されています。

専門性を高めるとは、具体的にはどのようなことを指すのでしょうか。まず、保育が専門職である以上、基本的な知識・技能を備えているだけでは不十分と言わざるを得ま

せん。知識・技能はあくまでもベースにすぎず、職業的倫理観の上立ち、一人ひとりの子どもの実態や環境に合わせて、複雑な状況への即興的判断にもとづいて、そのときどきに適した保育を提供する必要があります。それこそが専門性の高い保育、つまりは質の高い保育と言えます。これは、同じく専門職である医師が医療の知識・技能を駆使し、一人ひとりの患者の症状に合わせて多様な治療を施すことに似ています。

とはいえ、養成校ではまずは知識・技能の習得に重点がおかれますから、経験の浅い保育者は、そのような判断の専門性を備えているとは限りません。例えば養成校では、「一

人ひとりの子どもの思いを大事にすることが必要である」と教わります。それ自体は正しいのですが、ベテラン保育者は、時期や状況によっては対応を変える必要があることを知っているでしょう。

ある若い保育者から、「活動中、子どもたちにあちこちから声をかけられて、どう対応していいのかわからない」と相談されたことがありました。その先生は養成校で学んだことに忠実に従い、一人ひとりに向き合うために走り回っておられました。こうした場面では、全員に個別に対応するよりも、全体を見ながら、子ども同士をつないでいくことで個を生かす保育が考えられるでしょ

う。
この先生はとても良心的に子どもにかかわろうとしておられました。状況に応じて柔軟に対応する即興的判断力が発揮されていませんでした。しかし、ほかの先生からアド

バイスを受ければ、考え方を徐々に、より豊かにすることができるといでしょう。そのような学びの場として機能していくことが、園内研修の最大の意義です。

特に園内研修は、それぞれの園が

抱える課題をテーマにできるのが、園外研修にはない大きなメリットです。さらに、保育者の間で意識の共有が進み、皆がひとつの方向を向いて、園内に一体感が生まれるのも素晴らしい効果と言えるでしょう。

ビデオやデジタルカメラを活用して時間や労力の負担が少ない研修

研修は、決して大がかりである必要はありません。計画に時間をかけ過ぎず、「まずは、やってみよう」と、気負わずに始めてみるとよいでしょう。そして参加者がアイデアを出し合い、次第に研修のかたちを整えていくとよいと思います。

手法としては互いの保育を参観して話し合うのが一般的ですが、皆の時間を調整するのが難しいという園も多いでしょう。その場合は、保育の場面を短時間撮影したビデオを使った研修がおすすめです。

皆でビデオを見ながら、保育担当者が意図を説明し、参加者がよかった点や気になった点を提示し合いま

す。この手法は、特に経験の浅い保育者にとっては学ぶことが多いでしょう。

例えば、昼食の時間、部屋のすみで飾られている花をテーブルに移動し、子どもたちがきれいな花を囲んで食事を楽しむ場面があるとします。中には、花の位置を気にしたことのない保育者もいるでしょう。それが、保育担当者から「子どもたちに花と出合ってもらいたいと考えた」といった意図を説明されると、その後はきっと意識するに違いありません。

もっと手軽な研修を、という園には、デジタルカメラを用いる手法も

あります。ふだんから、皆がデジタルカメラを手元に置き、子どものすてきなと思う表情を写しておくのです。写真を持ち寄って話し合うのもよいですし、少し時間をかけられるのなら、写真で4コマ漫画をつくり、ストーリーを発表し合うのももしろいかもかもしれません。

写真の内容から、それぞれの保育者の視点がわかるのも興味深いところです。私のかかわっている園では、同じ活動に対する表情が一人ひとり異なるのを表現したかたもあれば、もう少し長期的に子どもの成長がわかるような記録をしたかたもおられました。

特別支援に関する研修は他園との合同開催が効果的

特別に支援を必要とする子どもへの対応についても、研修が大きな役割を果たします。特別支援では、保育者によって対応の仕方が異なるのを避ける必要がありますから、園内研修を通して基本的な知識を共有する必要があります。研修には、外部機関から専門家を講師に招いて、考え方を共有・理解することが望ましいでしょう。

さらに、一般論にとどまらず、事例をもとに、支援の内容や保護者と

の連携など、具体的な対応の仕方を確認していきます。ひとつの園では事例に限られる場合があるので、可能であれば、他園と合同で研修を実施するのもよいでしょう。その際にはぜひ、「特別に支援を要する子どもは何か不足しているから指導技術で補う」のではなく、「その子の立場に立ってユニークさを発見して保育に生かす」という視点で話し合っていたらと思います。そのような前向きな話し合いは、園全

体の保育を見つめ直すきっかけにもなるはずです。

研修とは少し違いますが、実践を通して保育の質を高める方法もあります。保育者には、子どもの注意をひきつけるのが得意なかた、子どもに近い気持ちになって一緒に遊ぶのがじょうずなかたなど、さまざまな個性があります。園長や主任が一人ひとりの長所を把握し、「あの先生のここを学ばせてもらいたいね」と皆に伝えておけば、ふだんから意識

して互いの保育を見合うようになるでしょう。一人ひとりの長所を皆で学び合えば、園全体の保育の質は格段に向上します。

日ごろからみなさんが保育日誌を丁寧に書いていれば、研修はいつでも効果的なものになります。多忙ゆ

えに実行できていない園も多いようですが、先ほど述べたデジタルカメラによる記録もひとつの手法ですし、ちょっとしたメモでも、記録するのとしなないとでは大違いです。私の知るある保育者は、通勤の電車内で、気になった子どもの様子などを手帳

に書いています。詳しい実践記録とは言えませんが、課題の発見などに大きな効果があるということです。厳しい言い方ですが、忙しいのは誰でも同じです。このかたのように、自分なりの工夫ができる人こそ、伸びていく保育者だと私は思います。

適切な「振り返り」により研修の効果が格段に向上

研修では、それぞれの保育者が自分の保育を振り返る必要があります。これが適切に行われなければ、よい点や工夫したい点が明確にならず、取り組みたい課題も見えてきません。

振り返りでは、視点を絞ることがとても大切です。とくに経験年数の少ない保育者は、視点が定まりにくいことが多いですから、この点は園長や主任がしっかりと指導しなくてはなりません。

最低限必要な振り返りの視点として、まずは環境設定に目を向けるといいでしょう。活動に用いた施設や設備、遊びの素材、さらに保育者の居方や声かけなど、広い意味で子どもが受けた刺激が適切であったかを

検討してください。さらに、子どもの言動に対して、保育者がどの程度の敏感さで、どのように応答したかという視点も大切です。そして、子どもが主体性を発揮する余地を十分に与えたかどうかを忘れずに振り返りましょう。

振り返りの際は、マイナス面ばかりを探さないように気をつけてください。日本は反省の文化が強いため、この傾向がありますが、それでは保育者がつらい気持ちになるだけです。園内の雰囲気をよくするためにも、研修を長続きさせるためにも、まずはよい点から話し始めましょう。

特に、中堅やベテランは、若手に比べて自己評価が辛口になりがちで

す。きっと、自分なりの課題が明確に見えているからでしょう。それはそれで立派なことだと思いますし、逆に若手が保育を楽しみ、ある程度の満足感とともに振り返るのも悪いことではありません。大切なのは、どちらが正しいという考え方をせず、互いがどのような視点で自分の保育を振り返っているのかを理解し合うことではないでしょうか。若い保育者に対して、「もっと厳しく振り返りなさい」と指導するよりも、ベテランの自己評価を見せることにより、「そういう視点も大切だな」と、自ら気づかせる方が深い学びになるケースが多いと思います。

互いの保育への感想や意見を述べ合う際にも、同様の意識が大切です。

表1

保育実践上、運営上の課題

| | 幼稚園(国公立) | 幼稚園(私立) | 保育所(公営) | 保育所(私営) |
|----|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
| 1位 | 教員の質の維持、向上 39.9% | 教員の質の維持、向上 36.9% | 保育士等の質の維持、向上 44.2% | 保育士等の質の維持、向上 51.7% |
| 2位 | 幼稚園教育の重要性の周知 36.2% | 新たな園児の獲得 36.6% | 保育士等の確保 42.4% | 予算(補助金、保育料など)の確保 44.6% |
| 3位 | 教員の確保 33.9% | 予算(補助金、保育料など)の確保 35.9% | 施設・設備の充実 42.3% | 保育内容・方法の充実 40.0% |

※「とてもあてはまる」の割合。幼稚園と保育所の調査で重なる項目の中で、それぞれ数値の高い上位3項目を掲載。
※「第1回幼児教育・保育についての基本調査」(調査概要は、ベネッセ次世代育成研究所ホームページを参照)より

「あのとき、こんな声かけをしていれば——」などと、至らぬ点ばかりが議題に上れば、指摘された側は壁をつくり、自己弁護に終始してしまうかもしれません。まずは、「○○ちゃんの表情がよかったね」などと、よかった点を見つけましょう。その際には、保育者の人柄ではなく、子どもの姿や活動内容に結びつけて評価すると話し合いが深まりやすいで

す。
若い保育者には若いなりの、ベテランにはベテランなりのよさがあるものです。ふだんから、お互いに認め合っているという安心感や信頼感があれば、よい点を指摘し合う中で、「いつも、こうではないのよ」「じつはこういうことに困っている」と、自然に課題が出てくるものです。さらに、プラス面を中心に話し合っ

ると、「ほかの子にも、こういう表情をさせたいね」などと、次第に園としての方向性も明確になっていくでしょう。

むろん、中には具体的に指導する必要のある保育者もいるはずですが、その場合は、園長や主任などの指導的な立場のかたが、パーソナルな関係の中で助言するとよいと思います。

園長が「哲学」をもつことで研修の目的意識が明確に

研修の効果は、園長のリーダーシップにも大きく左右されます。ヨーロッパでは園組織の質向上やリーダーシップに関する研究が盛んですが（表2参照）、日本ではあまり検討されていないのが現状です。

リーダーは、明確な哲学をもつことが何より重要です。といっても難しいものではなく、ここでは園としての方向性や保育のビジョンなどをイメージしてください。これは「仲良く、楽しく、のびのびと」といった漠然としたものではなく、子どもの姿をはじめとした具体的な事例を通して、目に見えるかたちで語られ

なくてはなりません。この哲学を園内に浸透させることにより、研修の目的意識もいっそう高まるでしょう。もちろん、園長には経営者的な視点も大切ですが、それ以上に、誰よりも子どもの実態を把握し、全体的な視点から保育の舵取りをする能力が求められるのです。

園長がすべてのリーダーシップを掌握するのではなく、効果的に分散させることも大切です。分掌が増えすぎるのは問題ですが、ある程度、責任を分散させることにより、担当者の意識が高まる効果も期待できるでしょう。

子どもの笑顔は、保育者の笑顔があつてこそ、引き出せるものです。皆が自分の課題を発見するきっかけになると同時に、「明日から、もっと頑張ってみよう」と、保育者を元気づけることのできる研修を目指していただきたいと思います。

現場のみなさんへ

◎幼児教育の要は、遊びだと考えています。子どもが豊かな遊びとともに生活できるように、十分に配慮しているか。子どもと一緒に遊んで、遊びを指導しているつもりになっているだけで、実は子どもは心の底から遊んでいないのではないか。そのような自問を大切にしながら、自身の専門性に誇りをもち、子どもの素敵な笑顔を引き出していただきたいと願っています。

表2 高い質の園10の特徴

- 1 園全体としてのビジョンが明確に表現できている
- 2 職員間で理解、意味、目標(課題)を共有できている
- 3 職員間の効果的なコミュニケーションの工夫ができています
- 4 保育者の省察を推奨している
- 5 実践をモニタリングし評価し合える
- 6 専門的な資質向上に関与できる
- 7 リーダーシップが分かちもたれている
- 8 学び合う風土や文化ができています
- 9 親や地域とのパートナーシップがとれている
- 10 リードと調和のバランスがとれている

出典◎英国(Blatchford & Manni, 2007)

園内研修に関するQ&A

ポイントを押さえて研修をより効果的に

研修の必要性を感じながらも、「何から始めればよいかわからない」「十分な時間がとれない」といった理由で園内研修の実施に課題を抱えている園も少なくないようです。そのような園に多く見られる悩みや疑問に、玉川大学の大豆生田啓友先生が答えます。

玉川大学教育学部准教授
大豆生田啓友

おおまめうだ・ひろとも
専門は、幼児教育学・保育学・子育て支援。
著書に、「これでスッキリ! 子育ての悩み解決100のメッセージ」(すばる舎)、
「よくわかる子育て支援・家族援助論」(ミネルヴァ書房)など。



Q1 園内研修と言ってもこれまで行ったことがなく、何から始めたらいいのか、よくわかりません。

A1 保育中の印象的な場面を話し合ったり、記録したりすることから始めましょう。

保育の中で困っていること、悩んでいること、気になる子どもの話などをもち寄って話し合うといいでしょう。保育の印象的な場面を記録して(エピソード記述)、共有することから始めてもいいと思います。みんなで印象的な場面の写真もち

寄ってもいいですね。それぞれがエピソードを発表し意見を述べ合うことで、情報や保育観の共有を図ります。例えば、ある保育者が、少し配慮を要する子どものエピソードを発表し、皆で解決方法を話し合うとしましょう。このケースでは、子どもについての情報が共有されるとともに、いろいろなアイデアが提示されることにより子どもの見方が広がる効果を期待できます。エピソードの内容は実際に起こったことですから、自身の保育観などを発表する研修よりもハードルが低く、皆が発言しやすいのも利点と言えます。

Q2 研修を始めるにあたり、職員同士が心がけるべきことはなんですか。

A2 互いに批判しない、自分の見方に固執しない。この2つが大切です。

園内での話し合いに慣れていない段階では、互いを批判しないことをルールにしてください。経験の浅い保育者の意見には指摘したくなる点が多いかもしれませんが、まずは「自分が見たことや感じたことを自由に話してもよい」という風土をつくるのが先決です。園長や主任など、研

修をファシリテート（進行・促進）するかたがたは、特に留意してください。

どの保育者も前向きな姿勢で取り組み、子どもたちもいきいきとしていられる園では、必ずと言っていいほど、保育者同士の本音の「語り合い」を大切にしています。保育者としての質を高めるには、自分の見方だけに固執せず、ほかの保育者の語りに耳を傾けて新しい見方をどんどん取り入れていく必要があるのです。そのような風土が根づいて、信頼関係が十分に構築されたら、少し突っ込んだ意見を述べ合っても大丈夫でしょう。

Q3 研修のための時間が十分にとれません。短時間で実施できる方法がありますか。

A3 1日10分からでも始めてみましょう。

研修を実施する時間がないという園は多く、とりわけ保育所では大きな悩みの種になっています。それでも、時間をじょうずに使って実施している園も少なくありません。

ある園では、情報共有の不足を解消するために、保育者が自発的に毎日の10分間ミーティングを始めました。タイムリミットを明確にすることで、話し合いの焦点が絞れて密度の濃い時間になっているようです。別の園では、保育者が午睡の時

間に集まり、子どもたちの姿や課題について語り合っています。その時間帯は、非常勤のかたを特別に配置しているそうです。また、園内研修等の時間短縮のため、事例提供者は研修の1週間前に事例を文書にして配り、参加する先生はそれを読んで自分の意見をまとめてから話し合いに臨むという方法をとっている園もあります。

Q4 研修は、基本的に若手が対象と考えてよいでしょうか。ベテランは指導に回るべきですか。

A4 ベテランにも当然自分を振り返り、省察することは必要です。自分の中に新たな課題が見つかるでしょう。

保育者としての専門性を高めるには、絶えず自らを振り返る必要があ

ります。それが、現場を通して常に成長を続ける「反省的实践家」としての態度だと思います。

確かに、子どもの見取りや保育技術は、経験を積むほど熟達するでしょう。しかし、それゆえに自己を絶対化してしまいがちなのが、ベテランの最大の課題です。「こうあるべきだ」といった思い込みが強すぎると、子どもと一緒に発見し、驚き、喜ぶことのできるフレッシュな気持ちも薄れていくかもしれません。そのような状態では、質の高い保育の提供は難しいと言わざるを得ません。

そこで、常に保育を振り返り、ほかの保育者と語り合う作業を通して、自分の中に発見した課題に取り組み続けていく必要があるでしょう。魅力的な経験者は、子どもの姿から、そして若い保育者、保護者や地域の人などからも、謙虚に学ぼうとします。



保育上の気づきを自由に述べ合うことで、若手やベテランがお互いに学び合うことができます。(写真/新宿区立戸塚第二幼稚園)



Q5 チェックリストを用いて振り返りを行っています。この方法で問題ないでしょうか。

A5 ふだんの保育の振り返りとチェックリストをうまく併用しましょう。

チェックリストは全体的な視野から自分の保育や子どもの姿を振り返るうえで有効です。特に、見落とししていたことを発見するのに役立ちます。しかし、ただリストでチェックをただけでは、自己評価をしたつもりになるだけで、十分な意味をもちえません。その先が重要なのです。例えば、「子どもが主体的に遊べるよう環境構成を行った」というチェック項目があったとします。それに「できていた」と答えた場合、自分は具体的にどのような環境構成の工夫を行ったのか、それはどのよ

うな課題意識があったからで、そこからどのような具体的な子どもの姿が見えてきたかをエピソードであらわしてみることが大切です。また、「できていない」と答えた場合は今後どのように環境構成を工夫していくかを具体的に書き出してみましよう。そうすることで、自己評価が保育の見直しに生かされるのです。また、チェックリストには「できたか」「できないか」だけで物事を判断してしまう危険性もあります。特に個々の子どもの姿を評価するときなど、子どもの姿をそうした結果のみで見る保育になってしまうことはとても問題です。評価はプロセスが大事です。個々の子どもの思いやその子なりの変化のプロセスを見ていくようにしなければいけません。だから、特に個々の子どもの姿を評価する場合は、エピソードで記述することが大切で、日常的な保育の振り返りの記録が保育のもっとも重要な評価になるのです。

Q6 保護者との確かな協力関係を築いていくために、研修を活用する方法はありますか。

A6 保育のねらい、思いを明確に伝えることで、取り組みへの理解が得られます。

毎日、子どもの姿を何枚か写真に撮って、そこにちょっとしたエピソードやそこで経験したことを1枚にまとめて保育室の前にはりだしている園があります。午睡の時間を利用し、20分ほどで作成しています。この写真を保育記録として保存して研修に活用するほか、保護者に向けて掲示しています。ある保育者は、子どもがいろんなにおいを発見してそこから活動がさまざま発展していく事例を長期に記録し、保護者にも発信してきました。すると、写真を通じて経過を見ていた保護者から、

インタビュー

若手の保育者がのびのびと育つ 温かい園の風土を根づかせるには

若い保育者の育成は、園の共通の課題となっています。希望や目標をもって保育の道を選んだ若い世代の向上心を支え、成長を促していくには、どのような園の環境が望まれるのでしょうか。聖心女子大学の河邊貴子先生にお話をうかがいました。

揺るぎない理念に基づく、風通しのよい人間関係を

若手のよさを認めて 向上心を引き出せる風土を

近年、若い保育者の離職率の高さが、多くの園の課題となっています。保育者という職業は、子どもの頃から憧れて就く人が多いものですが、どうしてすぐに辞めてしまうのでしょうか。

若手の退職理由として多いのが、職場の人間関係の悩みや体力的な問題です。しかし、若手ならではのこうした悩みは、今も昔も大きく変わりません。そう考えると、園側の変化にも目を向ける必要があるでしょう。

最近、新人がミスをしないうように、事前に本人が考える余地のないほど細かく指導する園が増えているようです。背景には、昔に比べて園に対する保護者の要求が強まっていることもあるのでしょうか。しかし、自分で考える余地を残しておかないと、次第に試行錯誤をやめて成長が止まりますし、目的を見失って心が疲れてしまいます。

細かく指導したくなる気持ちは理解できますが、若手ならではの一生懸命さや元気が園の雰囲気によい影響をもたらしていることを見逃してはいけません。そのようなよさを認めつつ、本人が自分から



河邊貴子

かわべ・たかこ
聖心女子大学文学部教授。東京都公立幼稚園で12年間教諭として幼児教育に携わった経験をもつ。2008

年改訂の幼稚園教育要領解説作成協力者、中央教育審議会専門委員(初等中等教育分科会)などを歴任。著書に『子どもごころ—幼児が生きている豊かな時間』(春秋社)など。

「変わりたい」「伸びたい」という気持ちになるような温かい「風土」をつくるのが何より重要でしょう。

子どもを軸とした理念の共有で コミュニケーションを活性化

風土とは、土(地面)があり、そこに風がそよいでいるイメージの言葉だと思います。園にとっての「土」は保育の理念、「風」は人間関係の風通しと言えるでしょう。

園長が発信する理念が揺るぎないものとして共有されていれば、保育者の間に同じ方向を向いて力を合わせようという感情的なまとまりが生まれます。理念を改めて説明

活動のアイデアがたくさん寄せられ、保護者を巻き込んだすばらしい保育になりました。

エピソード記述を活用した保護者への説明にも説得力があります。保護者は入園後、すぐにわが子に友だちができると考えますが、必ずしも、そうならないのはみなさんがご存じの通りです。環境に適応しにくいタイプの3歳児の保護者に対し、ある保育者は「徐々に友だちを意識しつつあるけれど、まだひとりで砂場で遊んでいる段階なので、もう少しこのまま見守りたい。チャンスがあれば、ほかの子とつなぐ指導もしたい」と、エピソードを交え成長のストーリーを説明したところ、非常に感激されたという話を聞きました。砂場で遊ぶという行為にも深い意味があり、保育者がプロとして見守っていることを実感をもって理解してくれたのでしょうか。



全員で教育課程を見直し、保育で大切にすべきことを共有化していきます。(写真/静岡豊田幼稚園)

保育のねらいは、保護者にはなかなか伝わりにくいものです。「ただ遊んでいるだけ」と見られてしまうことも多いでしょう。こちらが説明しない限り、保護者は「できばえ」を求めます。例えば、子どもたちがアイデアを出し合っただけで劇をつくる場合、活動のプロセス自体が意味をもちますから、衣装やストーリーに多少の不備があってもかまわないと、保育者は考えるでしょう。しかし、そのねらいをきちんと伝えなければ、保護者は立派な劇でないこと

に不満を抱いてしまいます。保護者の思いを受け止めたうえで、「今はこういう時期だから、こうしている」と、子どものエピソードにもとづいた説明をすれば、きっと保護者は理解を示します。決して容易なことではありませんが、研修を通して保護者対応に関する意識を共有することが、保護者との協力関係を築く第一歩となるでしょう。

現場のみなさんへ

◎保育の仕事は、社会からまだ十分に評価されていないと感じます。遊びと教育のつながりがわかりづらいことが、そのひとつの要因でしょう。しかし、外からは理解されにくいものの、みなさんが非常に重要な仕事をしていることに変わりはありません。園内研修は時間や労力を要するため大変ですが、自分を高めるとともに、幼児教育について保護者などに発信する材料をつくる場にもなります。今後はますます、園の情報を公表する機会が増えていくでしょう。その流れをチャンスととらえ、研修をじょうずに活用しながら、幼児教育への理解を深められるように社会に対して働きかけていきましょう。

※2009年秋号掲載



する機会は少ないものですが、行事などでねらいを強調して伝えたり、園長等が保育をする姿を見せたりして、繰り返し感じ取ってもらえるように努めてください。理念が共有されていないならば、どれだけ人間関係がよくても、それは「仲良しグループ」に過ぎません。若い保育者も理念を十分に理解すれば、先輩の保育のねらいを察したり、厳しい指導を受けても納得して耳を傾けたりするようになるはずです。

保育の理念は、「すべては子どものために」といった子どもを見つめたものであるべきだと、私は思います。こうした理念が十分に浸透すれば、園内に子どもを軸としたコミュニケーションが生まれやすくなるでしょう。職員室で自然と子どもの話が始まるような雰囲気が理想的ですが、なかなかそうならないときは、園長のちょっとしたサポートが必要です。

園長が子どもの名前を出して印象的だった保育の場面について話したり、がんばっている保育者の話を聞いたりすれば、保育者間の会話のきっかけになるでしょう。

共同作業の場を設けるのもよい方法です。以前、私が勤めていた園では、子どもが帰った後、同じ年齢を担当する保育者が集まって保育室を掃除しました。3クラスの場合は、3人が一緒に3部屋を掃除して回るのです。すると、「このあたりで遊んでいた子どもたちが楽しそうだった」「この掲示物はおもしろい」などと、子どもや保育の話が自然と出てきます。面と向かって話すときに比べ、作業をしていると気軽

に話せますし、そういうときの分が、構えていない分、指導を素直に受け止められるものです。共同作業は、草むしりや花壇整備、教材室の整理など何でもよいと思います。

若手の成長レベルを捉えて 視点を広げるアドバイスを

若手の保育者の指導時には、本人が直面する課題を意識してあげてください。誰でも最初は目の前の子どもの対応でいっぱいですが、経験を積むうちにまわりの子どもが見え始めます。「木」から「林」に目が向くようになったわけです。さらに成長すると林と林の関係に気を配れるようになり、やがて「森」、すなわちクラス全体を視野に入れて保育ができるようになります。若い保育者に初めからきっちり「森」を見るように求めても難しいです。その保育者は何が見えており、何ができないレベルかを園長が把握していれば、「その子どものまわりはどうなっているかをよく見てごらんください」などと、視点を広げるアドバイスができます。

誰でも経験の浅いうちは不安を抱え、自信がないものです。小さなことでもほめて認めれば、大きな支えになるでしょう。落ち込んでいるときには、子どもの良さや保育の楽しさなどを思い出し、原点に帰るよう促すとよいと思います。

そして、先輩が向上心を抱えていることも、若手が伸びる条件です。みんなが学び合って伸びようとする、そんな温かい風土のある園を目指していただきたいと思います。

保育者から見た 園の風土 体験談

園長の保育観がわかり 保育者が一つにまとまった

◎園長が保育観をしっかりと伝えている園は、保育者が一つになり、また自分の成長も感じることができま。私も若手のころ、園長が「一人ひとりが自信のあるものを発揮し、足りない部分は互いに補い合えばいい」と話してくださったことで、ほっとしましたし、みんなと協力しようという気持ちが強くなりました。(公立保育園・25日目)



「園長が守ってくれる」 安心感の中で私は育ちました

◎新任の時、園長から「思うとおりにやってみなさい。責任は私がとるから」といっていただきました。その言葉のおかげで主体性が生まれ、失敗や成功がその後の糧になった気がします。また、悩みをじっくりと聞いてくださり、「一緒に考えてみましょう」と時間を惜しまず話し合ってくれた先輩方にも育てられました。(国立幼稚園・23日目)

