

保育者の 「良さ」「強み」を生かす 15のアイデア

若い保育者が生き生きと活躍するためには、保育者間の信頼関係が必要です。保育者が互いに認め合えるよう、各自の「良さ」「強み」を引き出したいものです。



エネルギー、明るさが欠かせません。若い保育者が自信を持って行動できるようになるためにも、それぞれの良さ、強みを見つけることが求められます。

「若い保育者を見ると、足りないところばかりが気になってしまう」というベテランの保育者も、もしかするといえるかもしれません。そんなベテランに対して園長は「あれもこれもと求めるのではなく、まず本人が一番困っていることに目を向けて、そこから少しずつ育て上げていくようにしませんか」とアドバイスしてはどうでしょうか。相手を細やかに見ることで、良さや強みも自然と見えてくるように思います。振り返れば私自身、若いときはそういうかわかりを先輩方からしていただいていた気がします。

保育は、さまざまな子どもや保護者との出会いを通して、日々学んでいく仕事です。若い保育者にとって園長やベテランの支えは、ますます必要になっていると私は思います。

どのように見つけていけばよいのでしょうか。

ピアノや歌、ダンス、あるいは描画、工作などの分野での保育者の良さ、強みは、日々子どもたちのかかわりの様子をじっくりと観察することで、比較的容易に見えてくるでしょう。このような分野で良さ、強みを持っている保育者が、園の中心となって生き生きと活動するようになると、子どもたちの表情もとても生き生きとしてくるものです。

ただ、保育者としての良さ、強みはそうした技能的なものばかりではありません。アイデアを出して企画する力、保護者と打ち解けてコミュニケーションする力、さらに園の中を片付け、整理整頓する力など、直接子どもに働きかけるものではなくても、園運営の中で欠かせない力はいくつもあります。

こうした素晴らしい力を持っているのに、当の本人がそれに気づいていないことは少なくありません。若い保育者を肯定的に見ることでこのような力を発見し、良さや強みとして本人に自覚してもらい、さらに園の力として全体に波及させていくのはまさに園長だからできる

ことでしょう。

園長やベテランから「あなたのおかげよ」「ありがとう」と声をかけられれば、若い保育者の中に自信が生まれます。すると、日々の保育にも余裕が生まれ、結果的に保育の力も高まっていく。これはどんな仕事でも同じではないでしょうか。

本人が一番困っていることに 目を向け そこから育て上げていく

常に良いものへと変化を求める園であるためには、若い保育者のエ

篠原先生のアイデア

ほめるときは、雑談の中でさりげなく

◎以前、同じ学年の二つのクラスが雪だるまをつくったことがありました。一方のクラスは、まず保育者が見本をつくり、それから子どもたちが作り始めました。それに対して、もう一方のクラスでは最初に子どもたちに「目を閉じて、世界で一つしかない雪だるまを想像してみよう」と呼びかけました。このように、子どもが主体的に活動できるような声かけができることもこの保育者の良さ、強みでしょう。こういう声掛けを園長がきちんとほめることで、一人の保育者の心がけが園の中に自然に伝播していきます。ただし、ほめるのは会議などの場よりも、日々の雑談の中がお勧めです。あらたまった場で評価すると「園長がいいということをやろう」と個々の保育者の自主性を損ねてしまいかねないからです。



保育者本人も気づかない良さ、 強みを発見し、園全体の力にする

保育者の育成は「ここまでやればよい」というゴールはありません。常に学び続けることが必要だからこそ、一人ひとりが良さや強みを自覚し、園の一員としての自信をもつことが大切です。特に若い保育者へのサポートについて、聖徳大学の篠原孝子先生にお話をうかがいました。



聖徳大学
児童学部教授
篠原孝子

しのはら・たかこ

◎東京都公立幼稚園で31年間幼児教育に携わった経験をもつ。2010年3月まで文部科学省初等中等教育局幼児教育課教科調査官。著者に「こうすればうまくいく!幼稚園・保育所と小学校の連携ポイント」(共著・ぎょうせい)など。

「良さ、強みを引き出す」ことがとても大切になります。

園環境の変化は保育者ばかりではありません。家庭や地域のありようが変わったことで、基本的な生活習慣がまだ身につけていなかったり、自分のことを自分でやろうという気持ちが弱かったり、あるいは自分の気持ちを相手に伝えることが苦手だったり、さまざまな面で最近の子どもたちの育ちが十分でないことは、多くの保育者が既にお気づきのとおりです。

そのような中で若い保育者が現場に立ったとき、「大学で学んだことと違う」「私に務まるのだろうか」と壁に直面してしまうことは、実は当然のことなのかもしれません。園長やベテランが若い保育者の自信を引き出し、園の中で良さや

強みを発揮できるように仕掛けることが、保育者育成においてこれまで以上に大切なのだと私は思います。

技能以外の見えにくい力も 園長だから見つけられる

では、若い保育者の良さや強みを

園の環境が変わった今 若い保育者へのサポートが重要

保育の現場では若い保育者の離職率の高さが課題となっています。本来ならば園で中心的な役割を担うベテラン層が減り、若い世代の保育者の割合が高くなるを得ない昨今、若い保育者の育成は園長にとって、まさに急務と言えるでしょう。

私が園長を務めていたのは今から10年ほど前ですが、当時はまだベテランの保育者が多く現場で活躍していました。そのような環境下では園長にとって、一人ひとりの保育者の「持ち味をどう生かすか」が重要なテーマになります。しかし今の状況ではその一つ前の働きかけ、つまり一人ひとりの保育者の「良

アイデア集

保育者の良さ、強みを生かす 15のアイデア

新任や若手の保育者がそれぞれの良さや強みを発揮するには、園長やベテランからの働きかけが欠かせません。全国の先生方におうかがいした日々の取り組みの中での心配りやアイデアを紹介します。

保育者の良さ、強みを生かした実践例

1. 食事会などの交流で見つけた才能を生かし、保護者ともよい関係に

良さや強みを見つける理由 私がいた園は職員数が少なく、一人が2人分以上の働きを求められます。一人ひとりの持ち味を把握し、それを生かすことは園長の大切な役割です。

心がけたこと 取り組んだこと 保育者の隠れた才能を見つけるために、職場のコミュニケーションだけでなく、食事会など園外でも交流を深め、お互いに自分のことをよく話すきっかけ作りを心がけました。

実際にあった出来事と効果 食事会で自己紹介をかねて趣味の話をしてもらったところ、ある保育者が手芸が得意だとわかりました。彼女が講師になって、保育者全員で修了式用のコースージュをつくったところ保護者にも大変好評で、翌年から保護者を対象にした講習会も開かれるようになり、保護者との関係にも良い影響を与えました。その保育者はこのことをきっかけにクラス懇談会でも自分の考えを自信をもって伝えられるようになりました。

(元公立幼稚園長)



2. 特技や趣味を自己申告してもらい、仕事に生かして自信を

良さや強みを見つける理由 職場の中でスタッフの持ち味を生かすことは、保育者一人ひとりのキャリア形成につながります。保育者にも、キャリア形成を園運営の重要な方針の一つに位置づけていることを伝えています。

心がけたこと 取り組んだこと 自分の特技や趣味などを自己申告書に自由に記入してもらい、ヒアリングを定期的に行っています。それをPTA広報誌などに掲載し、園の強みとしてPRしていますし、園内で周知することで「パソコンなら〇〇先生」などと園での役割分担にも生かしています。

実際にあった出来事と効果 特技や趣味を生かせることで、仕事を通して自己実現を味わっています。笑顔が多くなり、行動もテキパキとし、一人ひとりが明るい雰囲気になっています。保育者として自信が少しずつ育ち、保育が徐々に確立されているようです。保育の運営は充実したチーム体制のもとに行われます。保育者同士が相互に理解し合い、良さを生かし合うことが園の活力につながります。

(公立幼保一体施設長)



3. プライベートを充実させて、保育者の活力も保育の力もアップ

良さや強みを見つける理由 幼児にとって最大の教育環境は保育者自身であり、保育者自身の人間性や価値観は大きな影響を与えます。さまざまな経験を通して保育者にも自分の感性を磨いてほしいと考え、プライベートな時間を有効利用してもらえるようにしました。

心がけたこと 取り組んだこと 保育者が自分を磨いたり、得意分野をつくらったりする時間を持てるように、仕事量を調整しました。いつまでも長く

仕事をせず、休みの日は休むなど、当たり前のことのできる職場の雰囲気をつくりました。

実際にあった出来事と効果 大学時代にダンス部に所属していたある若手保育者が、劇団に参加し、仕事とプライベートの時間をじょうずに使い分けるようになりました。それまでは自信のなさがかげた彼女ですが、プライベートが充実したことで表情も明るくなり、子どもたちへの言葉掛けや周囲への働きかけも豊かになりました。

た。もちろん、彼女のクラスの子どもたちはダンスがとてまじょうずですよ。

(公立幼稚園長)



4. 得意を発揮する場面を作ることが自信につながり、不得意分野にも挑戦

良さや強みを見つける理由 新規採用の保育者の着任が続いたため、本人が自信をもてることを保育に生かしたいと考えていました。

心がけたこと 取り組んだこと フルートの演奏が得意な保育者には、所属している楽団のメンバーと一緒にミニコンサートを開いてもらっています。保育者がフルートを吹くと、子どもたちからは「先生、すごい!」と歓声が上がっています。また絵画制作が得意な保育者には新しい歌を教えるときに歌詞に合った絵を描いてもらい、絵を

見せながら歌を教えています。

実際にあった出来事と効果 子どもたちやほかの保育者に得意なことを認められ、実際に保育に役立てていることから、自分に自信を持つことができているようです。当人たちは、「絵の描き方を教わりたい」「ピアノを練習したい」など、自分の得意なことを教え合い、さらに不得意分野にも挑戦しようという意識が芽生えており、保育者としての成長を感じます。

(公立幼稚園長)



5. 誕生会で宣言した目標で保育者同士がつながる

良さや強みを見つける理由 保育者が自分の得意を發揮し、自信を持つことで、ほかの保育者や子どもたちにも「やってみよう」「やってみたい」という気持ちを抱かせることができると考えています。

心がけたこと 取り組んだこと 親睦を深めるために月ごとに職員誕生会を開いています。ケーキを食べながら誕生日を迎えた当人たちにこれからの1年の抱負を話してもらい、またほかの保育者からはお祝いのメッセージ

として、日々の保育の中でがんばっていると思うこと、素晴らしいと感じたシーンなどを話してもらいます。

実際にあった出来事と効果 誕生日を区切りに1年を振り返ったり、新しい目標を立てたりすることが成長の機会となっています。また、一人の保育者が掲げた目標に「私も一緒にチャレンジしたい!」と賛同する者が現れることも多く、保育者間のチームワーク強化につながっています。

(私立認定こども園長)



全国の 園長先生からの アイデア

6. 保護者のほめ言葉で得意分野をさらに発揮

◎行事のあとは、保護者の方にも感想をいただいて、子どもたちと同じように良かった点はほめていただくようお願いしています。経験を重ねるうちに担任の個性やクラスのカラーが出るようになり、「これを教わるなら〇〇先生」と子どもたちも保育者への親しみが変わってきました。(千葉県・私立幼稚園)

7. 意識的にほめることで積極性が増す

◎自分から進んで「これが得意分野です」と発言することはなかなかないので、保育中から「これじゃあね」「今度みんなの前でやってね」と管理職から保育者に話しています。本人は気づかないことでも、周囲からそのように「見られている」「評価されている」と考えるようになり、積極性も出てきています。(秋田県・私立幼稚園)

8. 保育者をチームに分けて専門性を深める

◎保育者を「生きもの」「植物」「外あそび」の3チームに分けています。それぞれの得意分野で更に専門性を深められる様に話し合いの場を設けています。その分野が得意でなかった若い保育者がチームの中で経験の

ある保育者から知識を伝達してもらい、学びの機会となっています。(東京都・私立保育所)

9. 面談で得意を共有し保育に生かす

◎年度の初めに保育者と面談をして得意分野を共有し、保育の中で強みを生かすため具体的に話をしています。個々の強みが他の保育者と融合できるように、ミーティングや会議などで月間計画にうまく取り入れ成長につなげています。(神奈川県・公立保育所)

10. 園外活動への参加でアイデアが豊かに

◎市民サークル(吹奏楽団など)に所属することを奨励しています。保育の中にさまざまなアイデアを導入することができるようになり、地域や保護者との連携に成果が生まれつつあります。(北海道・私立幼稚園)

11. 自分で決めることで実践にも心がこもる

◎年度初めに保健衛生、リズム表現、食育などと担当保育者を決め、年間の計画を立ててもらいます。自分で担当したいものを選ぶので計画から実践まで心がこもっています。自信をもって子どもたちにかかわれるよ

うになるので、笑顔が多くなり、気持ちに余裕が見られます。自分からいろいろと研究するようにもなります。

(青森県・私立保育所)

12. 若い保育者を中心にベテランとの交流を活性化

◎研修などでグループ分けするときは、なるべく若く、経験の浅い人をリーダーにしています。そうすると、ベテランの保育者への質問や相談が増え、自分の得意分野をさらに伸ばすのと同時に、ベテランとの交流も増し、一石二鳥です。園長は出しゃばらず、お茶をいれたり裏方にまわり、研修の最後にねぎらいの言葉と誉め言葉を、そして、こんな方向に進めてほしいと希望を述べます。研修の資料やまとめをしっかりとするようにしているので、とても力がつきます。(鹿児島県・私立保育所)

13. 自主サークルで互いに刺激し合う

◎音楽リズム・運動、表現等の活動で、得意分野の自主サークルが園内に自然発生しました。ピアノの連弾発表や、手作りシアターの発表、朝の体操の振りつけなど、子どもの前で表現できる機会を作り、お互い刺激し合っています。自分の得意分野で先輩と後輩とがかかわる力をつけ、自分の得意分野を充実させることで新たな分野へチャレンジしていく姿が見られます。保育者間の絆も深まり、子どもたちと一緒に過ごす日常の質が高まっています。(岐阜県・私立幼稚園)

園長やベテランの保育者の心構えについて

14. 肯定的なまなざしを徹底することが良い保育を生む

保育者一人ひとりの良さを見つけ、伸ばそうと、園長や主任が日々強く意識することが何より大切です。そのような肯定的な意識を持ちながら保育のさまざまな場面の中で保育者がどんな仕事をしているのかを見ていけば、若手も「自分のことをしっかりと見守ってくれている」「私の良さを分かろうとしてくれている」と安心感を持つはずです。園長の視線をあたたく感じながら、伸び伸びと自分を発揮することで、結果的によい仕事ができるでしょう。

相手の良さを見つけようという姿勢が大切なのは、保育者育成でも保護者支援でも全く同じことだと思います。まず園長がそうした姿勢を示すことで、園全体に必ずよい影響が表れるはずです。

(元公立保育所長)



15. 園長や主任が「迷い」を話すことで若手の心を開く

私は、保育中に目にした子どもたちの楽しそうな様子や、保育者の生き生きとした姿を園の中で必ず話題として取り上げるように心がけています。それによって保育者それぞれの良さや強みを認め合い、園全体の力としていけるような土壌づくりにつながるからです。また、大事なことはよかったですばかりではなく、子どもとのかかわりや保育者とのやりとりで生まれた悩みや疑問も話題にすること。そうした内容を気軽に言葉にできるような雰囲気

なるためには、まずは園長や主任から自分が迷ったことなどを積極的に話題にしていくことが必要でしょう。保育の仕事にはこうすればよいという正解はありません。たとえ経験が浅くても、自分が良いと思うことを若手からも発信することが、園の力を向上させるのだと日ごろから折に触れて話しています。

(私立保育所副所長)



現場のみなさんへ

聖徳大学児童学部教授
篠原孝子

◎子どもたちがそれぞれのよさや可能性を発揮して活動を楽しんでいる園では、保育者全員が知恵を出し合って子どものやりたいことが実現できるように配慮しています。さらに、保育者同士が互いのよさや強みを知っているのも特徴

です。自己を発揮する場があること、肯定的に受け止められている安心感があること、プライベートなことも話しやすい雰囲気があること、そして保育者のよさを見いだす管理職がいることが重要なのではないのでしょうか。