



令和5年度 幼児教育研修（副園長・主任）

「人材育成について」

日時：令和5年11月1日（水）15:00～17:00

会場：足立区勤労福祉会館

講師：大妻女子大学 専任講師 久保 健太 氏

大人の育ちと子どもの育ちには、類似性がある。

～子どもたちが学び合っている姿から大人の育ち合いはどんなのかを考える～



3歳児の姿（映像から学ぶ）

- ・リアカーを押したいと思った子が、「だれか～、助けて～!」と声を上げる。
- ・それを聞いた子が、他の子を集めながら、助けに行く。
- ・子どもたちは、力を合わせて押し出そうとするが、リアカーは動かない。
- ・タイヤの下に石が挟まっている。
- ・それを発見した子が、みんなに伝えている。



学び（育ち）の深さに3つのレベルがある

- ・学習Ⅰ（レベル1）：教えられたやり方、正しいやり方
- ・学習Ⅱ（レベル2）：自分（たち）なりのやり方
- ・学習Ⅲ（レベル3）：新しいやり方を編み出して

ポイント

「正しいやり方」よりも「その人なりのやり方」がちゃんと試されること

試行錯誤（失敗と挑戦）の中で、学びが起きる。

ポイント

やりたい!に火がつくのは自分より少し大きい「あこがれの存在」である。

学びには五つの段階がある

- 1 やりたい!
- 2 やりたいけど、できない。できないけど、やりたい。
- 3 やった! できた!
- 4 いつでもどこでも、やりこなせる。
- 5 できるようになったことが、周囲に波及する。

「学び」が生まれるのは、2の段階である。

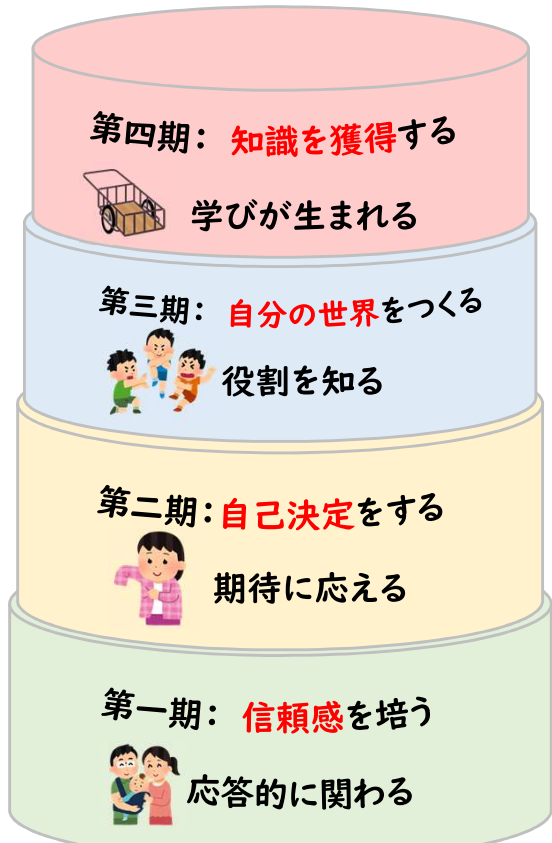


副園長・主任として、人材育成・後輩指導にどう活かすか？



- 「自分のやり方」を発揮しない人
- 正しいやり方でやらなくてはいけないと思いついていて、
にどう関わっていくのか。

乳幼児の育ち



新人・若手職員との関わり

同年代同士の関わりから若手職員のやりたい!に火をつける。

同年代同士の語り合う時間をつくる。お互いの刺激を受けて、「私もやってみよう!」とする姿を見守る。

「大丈夫」「できているよ」と見守る。

「失敗したら迷惑がかかるかも」と思わずに、自分の得意なことから力を発揮できる環境をつくる。

「ありがとう」「助かってるよ」とメッセージを伝える。

先輩が求めている期待に応えられないという不安を取り除く。

副園長・主任も「教えて」「手伝って」と日頃から発信する。

「助けを求めてもいいのだ」という雰囲気と「助けてもらえるんだ」という安心感を抱ける関係をつくる。

質疑応答

園に同年代の若い職員がいない時はどうすればいいの？

外部の研修にたくさん参加してください。グループ討議など同年代と話す機会が増えますよ。

研修生の報告書より

「学びの五つの段階」の当てはめると若手職員は、「やりたい気持ちはあるけど、上手くできない」段階であると言える。「いつでもどこでもやりこなせる」段階につなげていくために、主任やベテラン職員の関わり方が大事だと思った。

深い学びになるには、「新しいやり方を編み出して発見したやり方をやる時である」という話を聞き、チャンスをつぶさないように「2分待ってみる」ことが大切だと感じた。