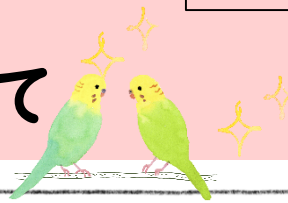


新人・若手保育者の育成・定着に向けた エルダー・メンター制度について



多種多様な保育現場では、求められる内容も様々で、採用後の新人・若手保育者を育成し、定着に繋げるためには、業務に慣れ自信をもって働くための支援体制が不可欠です。

鳥取県社協が保育者を対象に行った調査(※)では、多くの方が新人の頃に仕事を「先輩保育者の見よう見まね」で覚えた実態とともに「職場内のコミュニケーション」の必要性を感じていることが明らかになっており、新人・若手の育成体制が課題となっています。

鳥取県保育士・保育所支援センター(以下「センター」)では、このような課題の解決手段となり得るエルダー・メンター制度を御案内します。人材確保・育成・定着の好循環を構築するきっかけとしてぜひご活用ください。

(※)鳥取県社会福祉協議会『福祉人材確保・育成調査研究事業にかかる調査報告書(保育分野)2018』

エルダー・メンター制度とは

新人・若手保育者に先輩保育者が1対1で寄り添いながら、対話をとおして仕事上の不安・悩みの解消を図りながら育成を支援する制度です。

1 エルダー・メンター制度の効果高めるために

次にご紹介する①～④を一体的に実施することで育成・定着の好循環が生まれ、制度を効果的に実施できます。

① 『鳥取県保育者キャリアガイドライン(令和3年4月策定)』の活用

「鳥取県保育者キャリアガイドライン」は、県内の幼児教育・保育施設におけるすべての保育者を対象に策定された育成指標です。『職種・キャリアに応じた人材育成の指標』として活用できます。⇒[裏面参照](#)

キャリアステージ区分の『キャリアスタート期(保育者養成完成時・採用時)』の記載内容(又は法人・事業所で独自に加筆して)を新人・若手保育者の育成目標として設定し、職員会等で共有したうえで、指導を進めていきます。保育者自身も『めざす保育者像・将来ビジョン』を設定することで、本人の「やる気」アップにも繋がります。

② 効果的な指導方法で能力とやる気を引き出す

コーチングとは可能性を引き出しながら自発的な行動を促し目標達成をサポートするコミュニケーションの手法です。

これまでのティーチング(教える)にコーチング(引き出す)の手法を取入れる事で新人・若手職員の能力とやる気を引き出し、『自身で考え行動し問題に対処できる人材』を育成します。

③ 職員間の良好な関係づくり

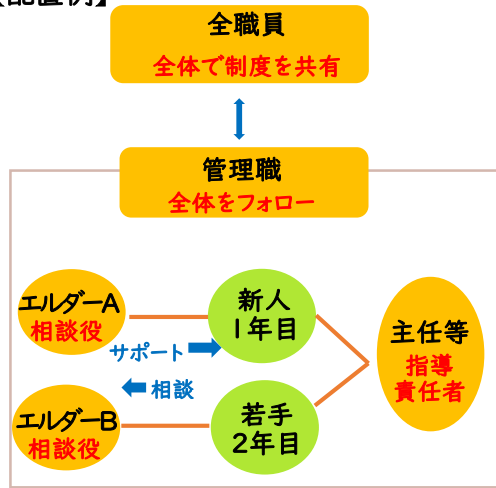
職員間の良好な関係づくりには雰囲気づくりが欠かせません。そこで大切になるのが『同僚性』です。

[同僚性とは、コミュニケーションをとり相互に実践を高め合い専門家としての成長を達成する目的で連帯する同士の関係です。]

④ 精神的なサポートが受けられる体制の構築

精神的なサポートが受けられる体制を構築するにあたっては、新人・若手保育者1人に対し1人のエルダー・メンターを選任します。具体的には「仕事を指示・命令する上司(指導責任者)」とは別に「先輩保育者(相談役)」をエルダー・メンターとして任命し、対話をとおして仕事上の不安・悩みの解消を図り新人・若手保育者を支援します。

【配置例】



Point

効果的な取組とするために

- 新人・若手保育者の育成に対する組織全体の共通認識をもつ
- 指導役と相談役(エルダー)は役割を分ける
- エルダーは辞令などで位置づけを明確にする
⇒全職員への周知
- エルダーの活動時間の保障…エルダー同士の集まりや新人・若手との定期的面談時間の設定

[平成29年度保育現場のエルダー育成支援研修会(幸重講師)より]

観点 キーワード	キャリアステージ	キャリアスタート期 保育者養成完成時・採用時	観点 キーワード	キャリアステージ	キャリアスタート期 保育者養成完成時・採用時
鳥取県の求める保育者像 素養	理解力、教育的愛情	幼児に対する深い理解と教育的愛情を有している。	保育実践	教育・保育目標に基づいた指導計画等の作成	幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針に基づき作成される全体的な計画、指導計画について基礎的知識を習得している。
	専門的知識・技能、指導力	幼児教育等に関する専門的な知識・技能と実践的な指導力を有している。		幼児理解や指導計画に基づいた保育の実践	環境の構成の工夫や教材研究のあり方等について、基礎的知識を習得している。
	創造力、対応能力	課題解決に向けた柔軟な発想と対応能力を有している。		幼児理解・指導計画に基づいた評価の実施	幼児の発達を捉えた幼児理解、指導計画に基づいた評価や記録の仕方について、基礎的知識を習得している。
	自覚、協調性、倫理観	組織の構成員としての自覚と協調性を有するとともに、保育者としての倫理観、及び法令遵守の精神を有している。		健康・安全への対応	園における健康・安全・危機管理等の重要性を理解している。
	教養、人権意識	社会人としての豊かな教養、優れた人権意識を有している。		子育ての支援	子育ての支援の重要性を理解している。 地域における子育ての支援のセンター的役割等を園が担っていることを理解している。
幼児理解	幼児の発達等の理解	幼児期の発達について基礎的知識を習得している。	園運営・職員連携	組織として連携・協働	組織の一員として職員と連携・協働して、様々な職務を行うことを理解している。 地域社会や関係機関との連携について、重要性を理解している。
	特別な配慮を必要とする幼児への理解と支援	特別支援教育の目的や意義について理解している。 障がいに関する基礎的知識を習得している。			
	幼児理解に基づいた学級経営	幼児理解に基づいた学級経営について基礎的知識を習得している。			

2 導入手順 (例)

具体的に取り組みたい内容を考え、実施計画を立てていきます。
 実施内容や手順は事業所の規模や人員体制などにより検討します。

各事業所の実情に応じて、取り入れやすい方法を検討しましょう。

STEP

① 対象となる「新人・若手保育者」と「エルダー」を選定し、マッチング(組み合わせ)を決める。

STEP

② 「新人・若手保育者」と「エルダー」に対して事前の説明・研修会を行う。

STEP

③ 実施・進捗状況の把握とフォローを行う。

STEP

④ 実施内容を振り返り、改善に向けた課題を整理する。

参考：『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』
 (2013厚生労働省委託事業)

3 制度を導入した園の声

新人・若手の声

- 困りごと・悩みをすぐに相談できるようになり不安感がすごく減った。
- アドバイスをもらう事で自分の改善点がよりわかった。
- 毎月の目標やビジョンが明確になり、仕事に対する意欲が高まった。
- いろいろなことを前向きに挑戦してみようと思えるようになった。

エルダーの声

- エルダー制度があったことで、聞き上手になれた。
- 新人・若手保育者の成長を感じるとともに自身のスキルアップにもつながった。
- 研修で身につけたスキルが子どもや保護者との関わり方にも応用できた。

Point

エルダー制度の導入は新人・若手のモチベーション向上だけでなく、エルダー自身の成長にもつながっているほか、人材育成を重視しているという事業所のメッセージにもなります。

鳥取県委託事業

社会福祉法人鳥取県社会福祉協議会
鳥取県保育士・保育所支援センター

〒689-0201 鳥取市伏野1729-5

県立福祉人材研修センター内

TEL 0857-59-6342 FAX 0857-59-6341

メールアドレス hoikucenter@tottori-wel.or.jp

ホームページ <https://www.tottori-wel.or.jp/jinzai/3/>

フェイスブック <https://www.facebook.com/tottorihoiku/>