



令和6年度 幼児教育研修（中堅保育者）
「子どもたちの育ちと学びを支えるために」
～保育者の成長を支える組織づくり～

日時：令和6年10月25日（金）15：00～17：00

会場：足立区役所 庁舎ホール

講師：東京立正短期大学 准教授 鈴木 健史 氏

研修の目的

- ・保育の質向上を支えるファシリテーター型リーダーのあり方について講義と体験を通して学ぶ。
- ・保育者の成長を支えるための組織やチームのあり方や、リーダーの支援について講義と体験を通して学ぶ。

ファシリテーターとファシリテーション

ファシリテーターとは

プロセスに働きかけることを通して、グループの目標をメンバーの相互作用により共有し、その目標を達成することとメンバー間の人間関係づくりを促進する働きをする人

両方のプロセスへの支援を、
バランスよく行うことでチーム
のパフォーマンスが向上する。



ファシリテーションとは

対人となるものが、直面している様々な心理的や物理的なものを、自ら取り除き、目標達成を進めていけるように、援助促進すること。ファシリテーションの目的は「自立」。個人の自立、自立できた対人関係、チームの自立、自立した組織に向けて援助促進すること。

目指すところは自立。リーダーの目標を達成することではない。自分の考えで行動できる組織をつくっていく。



長所や強みを伸ばして個性をつくる

ギャップアプローチ

その人の欠点に注目して、穴を埋めて完璧にしようとする。

→引き算、減点法で、その人の問題に着目する方法。人材育成やチームづくりにおいては非現実的なアプローチとなり得る。

ポジティブアプローチ

良さや強み、既にできているところに気付かせていくことで、その人の良さ、個性が引き出されていく。

→足し算で、良さに注目し、その人の理想など引き出していくといった、求められているアプローチの仕方。

個の力を発揮させてチームで保育する

組織で、この仕事をどんな風に担っていくと良いのかという組織づくりをしていく。完璧な仕事ができるようにすることではない。

大事なことは・・・

- ・リーダーがポジティブアプローチで仕事をする。
- ・安心して自分の弱さ、困り感を出し合える関係性をつくる。弱さや困り感を付箋など使って文字に起こし、見える化にすることで、お互いの支え合いが生まれてくる。

会議や研修で感じる4つのプレッシャー

・同調プレッシャー

自分の意見が他者と異なる際に感じる。意見を発言することへのプレッシャー。

・評価プレッシャー

他者から自分の考えを否定されたり、考えの根拠を追求されたりすることへの恐れに基づく発言へのプレッシャー。

・経験年数プレッシャー

経験年数に応じた役割意識やプライドから、研修における語り合いを牽引する存在や知識豊富な存在であるべきプレッシャー。

・完成度プレッシャー

自分の考えを発言する際に、他者に内容が正確に伝わり、かつ他者が納得する水準の内容でなければならないという自己規定により生じるプレッシャー。



新人だけでなく、多様な層の職員が様々なプレッシャーを感じながら参加している。



プレッシャーを軽減するための工夫(心理的安全性)

アイスブレイク

お互いの緊張(アイス)を解きほぐす(ブレイク)

(実践)お題に沿って、4人で答えが揃ったら座る。

例「嫌いな食べ物と言えば・・・」

それぞれ思い浮かべ、「せーの」で言い合う。

「ピーマン」「トマト」「きのこ」など・・・

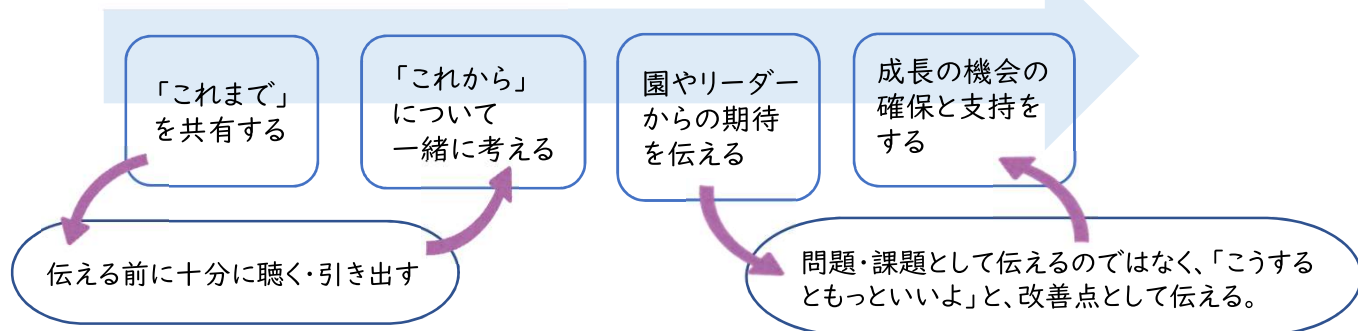
⇒揃っても揃わなくても楽しくて自然と笑い合える。

- ・保育のあそびや手遊びで代用できる。
- ・自分の思ったことを言葉で発信する。間違えても笑い合えることで、気持ちがほぐれる。

引用文献

「濱名潔・保木井啓史・境愛一郎・中坪史典2015「KJ法の活用は園内研修に何をもたらすのか：保育者が感じる語り合いの困難さとの関係から」『教育学研究ジャーナル』第17巻pp21-30より 鈴木作表

ファシリテーター型リーダーのあり方



期待するだけでなくプロセスを共有する

これまでの小さな成長を共有し、これからの課題を共有し、気持ちを共有し、目標を共有し、進捗を共有する。やってみてどうだったか、聴く機会を設ける。

多様な成長の機会を保障する

何よりも成長の機会（チャンス）を保障することが重要。期待をしているだけではなく、成長する機会を設けることが大事。成長の機会の保障は、仕事のやりがいにつながる。

対象者の理解から始まる

・保育の起点は「子ども理解」。保護者の支援の起点は「保護者理解」。職員の支援は「職員理解」からである。過剰な手助けは理解していないから必要以上にしようとする。



「なぜ?」「どうして?」は理解が足りないから出てくる言葉である



相手の状況に応じて対応を変える

・子どものも発達段階があるように、大人個人にも、大人集団にも発達段階がある。
・フォローアップの機会を必ず設ける。(ティーチング・コーチング・非関与)

スモールステップの目標設定と期待(段階的に捉えていく)

・いきなり100点満点を求めるのではなく(ギャップアプローチ)、期待をスモールステップにする。
・小さな目標を達成することができると、達成感を得て自信を身に付けることができる。



リーダーの多様なあり方

メンバーシップ

メンバーの一員として
共に協働する

パートナーシップ

メンバーと相互に
支え合う

フォロワーシップ

時には、メンバーに
委ねる、助けてもらう

信頼関係からともに学ぶ関係へ

ともに学ぶ関係とは、互いに切磋琢磨する関係性のこと。先輩から後輩へ一方的に指導するのではなく、後輩から先輩に対してもフィードバックができる関係性。

「ポジティブな問いかけ」が対話や関係性をつくる

批判する人の質問は「質問」ではなく「意見」であり「問い詰め」。常に前向きな「質問」をもち続けることで「前向きな思考」や「行動」が生まれる。行動を引き出すような問いかけが良い。

研修生の報告書から

今後求められていくリーダー像であるファシリテーター型リーダーという言葉も知らなかったの、学びになった。ファシリテーター型リーダーがチームパフォーマンスの向上につながり、円滑な関係を築くことで最終的には保育の質の向上となっていくことが分かった。

クラスで話し合いや保育について話す時は、研修で学んだポジティブアプローチを頭の中で常に意識しながら行った。保育でうまくいかなかった部分や現状をスタート地点と捉え、上手くできた、良い結果が出た時は、認め合い良好な関係が更に築けるようにした。今までよりも担任間の声の出し合いが増え、連携も更に取りやすくなっているように感じる。自分にとってファシリテーター型リーダーとなることにはまだまだ課題が多くあるが、一步一步できることを増やし、ファシリテーター型リーダーとなって組織の一員として尽力を尽くしていきたい。

