

令和7年度 幼児教育研修(副園長・主任)

「保育現場で求められるファシリテーター型リーダーシップ」

日時:令和7年6月|0日(火)|5:00~|7:00

会場:生涯学習センター

講師:東京立正短期大学 准教授 鈴木 健史 氏



研修の目的

・保育現場のリーダーとして求められるファシリテーションの手法を理解する

・ファシリテーションを活かした同僚性の構築や人材育成について学ぶ



ファシリテーターとは

「プロセスに働きかける(介入する)ことを通して、『グループの 目標をメンバー(成員)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(信頼や一体感)』を 促進する働きをする人」



チームのパフォーマンスを向上させる二つの視点

みんなで意見を 出し合って納得 した結論を出す

(目標達成) 保育の質向上 会議における最適解・正解

メインテナンス (人間関係づくり) 職員集団のチームワークや コミュニケーションのあり方 人間関係が 悪いとチャレ ンジできない

ファシリテーションとは

「対象(個人、対人関係、チーム、組織)となる ものが、直面している様々な障碍(心理的、物 理的)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標は「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

自分たちで目標を 見出し、リーダーは それを援助する。



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



▶ 専門性と組織性

保育の専門性向上(スペシャリスト)

自己評価に基づく課題等を踏まえ、必要な 知識及び技術の修得、維持及び向上



組織性を身に付ける(リーダーシップ等)

組織の活動を円滑に進めるための知識や技術。 経験を重ねていくと、人材育成やリーダーシップ など、組織の中で保育以外の新たな役割を担う ことも求められる。



🦺 リーダーの対話術

リーダーに求められる要約力

事実

感情

ですね

~ということが あったんですね

~したかったん

たるほど、つまり...

思考

~と考えている のですか?



行動

今後は~したいと いうことですね?

価値·原則

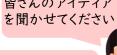
~ということを大切にしているのですね

開いた質問と閉じた質問

たくさんの情報が欲しい時 答えが決まっておらず、

自由に答えられる質問

皆さんのアイディア





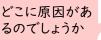
論点を絞り込みたい時

「はい」「いいえ」など、相 手の答えが限られる質問

> このアイディアを 採用しますか?

要するに〇〇と いうことですか?

- 場面によって使い分ける 🥕





対話が組織を形作っている

組織の構成員の対話のあり方によって、組織風土・文化や関係性が変わってくる

誰のせい? どうしてこんな大変なこと が起こったの?

> 犯人探しと他人事化 関係性の悪化など



保育者と対立構図



この経験から何を学べる? より良くするにはどうする?

保育者

保育者と共に子どもの育ちを支える関係性



効果的なフィードバックのポイント

「私は…」の メッセージであるこ 記述式で あること

必要性が感じられること

行動の変容が可能 であること

多くのメンバーから フィードバックをもらうこと

であること

適切なタイミング

伝わっているかどうかの 確認をすること

津村俊充著「プロセス・エデュケーション」金子書房より

コンセンサス(全員の合意)による集団の 意思決定をする際の留意点

- 1. 納得できない限り、自分の意見は変えない
- 2. 納得できて自分の意見を変える場合は、そ の理由を他の人にも明らかにする
- 3. 多数決や平均値を出す等の取引はしない
- 4. 少数意見も大事にする
- 5.メンバーの感情やグループの動きにも目を

フィードバックがあるから自信が持てる、改善できる

リーダーシップ 実践 修正 フィードバック

評価 期待

自己評価

自己評価と他者 評価の一致

他者評価 (現実)



対話が変わると保育が変わる

古い学習感

- ●正解は一部の人(教師・園長などの 権威者)が持っている
- ●多くの人は自ら正解を見出したり、 課題を解決する力をもっていない
- 学びとは、唯一の正解を教えてもらう ことであり、間違えれば減点される



新しい学習感

- ●一人一人が意見を出し合うことで、多様な視点 で物事を理解し、最適解を見出すことができる
- ●課題を解決するアイディアは全ての人が持って いる。そのため、組織の課題は組織的に対応する
- ■試行錯誤から学びや気づきが得られる

てみよう

グループワークでリーダーとして のあり方を振り返りました

自分の課題って何だろう?



私って実はコントロールするリーダー?!

リーダーとして望ましい人柄 ってどんなの?

人を対象とする仕事は、その最適解について、対話を通して考え続けなければならない ➡自立した組織が必要

副園長・主査として自立した組織に向けて、援助促進(ファシリテーション)していく



研修生の報告書から



・若い職員が多くなり、ついいろいろと先回りして教えてあげようとしてしまいますが、今日の研修を受けて問題を 自分で解決できるようにするために答えを引き出してあげることが大事だと気付きました。

・これまでリーダーシップのある園長像というのは「速断、即決力があり、みんなをまとめて引っ張っていく」というイ メージでした。しかし現在では「ファシリテートするリーダー」が求められているということがわかりました。