



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10日（火）15:00～17:00

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

タスク
（目標達成）
保育の質向上
会議における最適解・正解

人間関係が悪いとチャレンジできない

メンテナンス
（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

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。



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

～ということがあったんですね

なるほど、つまり…

思考

～と考えているのですか？

感情

～したかったんですね

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

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

皆さんのアイデアを聞かせてください

どこに原因があるのでしょうか

このアイデアを採用しますか？

要するに〇〇ということですか？

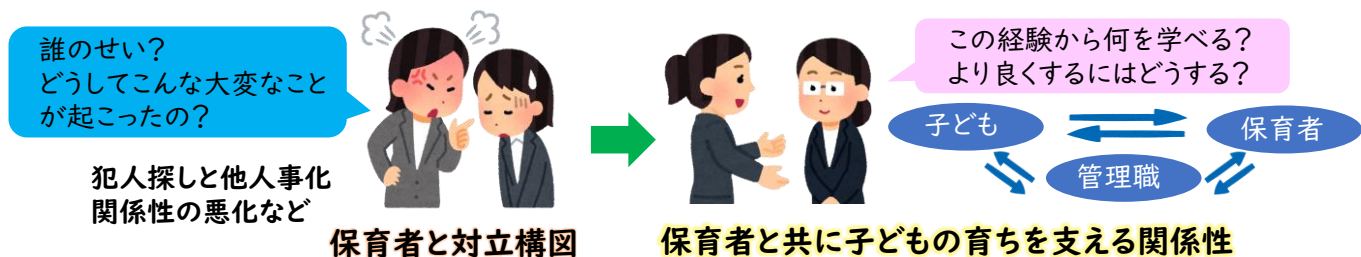


場面によって使い分ける

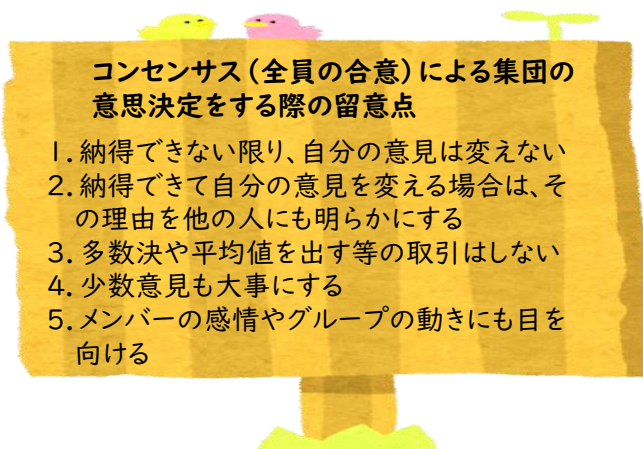
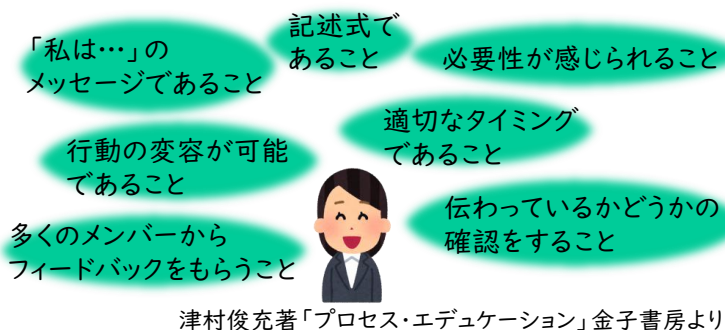


対話が組織を形作っている

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



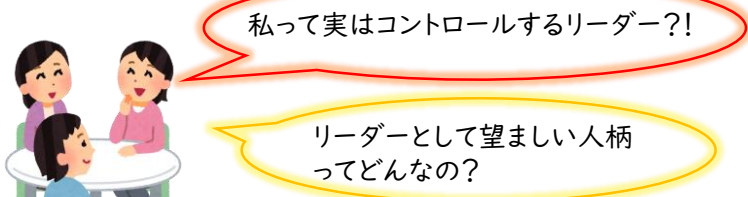
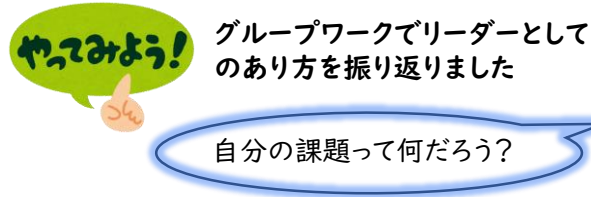
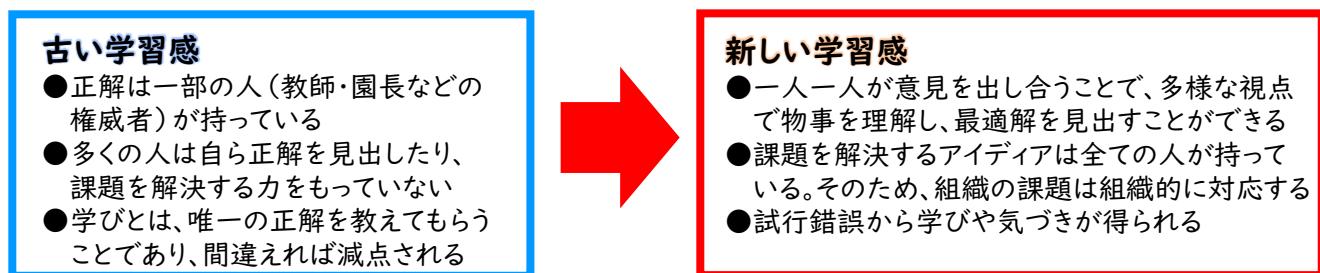
効果的なフィードバックのポイント



フィードバックがあるから自信が持てる、改善できる



対話が変わると保育が変わる



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がきました。
- ・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。