

## 施設長部会研修会報告書

浜田市保育連盟会長 山 崎 央 輝			施設長部会長 煙 艸 のぞみ		
開催 日時	令和7年1月30日(木)	開催場所	浜田市まちづく りセンター	記 録 者	波佐保育園 白川直美
	14:00 ~ 16:30				
出席者	17人			欠席者	4人
<p>研修内容：「援助的リーダーシップのすすめ～チームワークを育てるかかわり～」</p> <p>講 師：大竹 直子氏 千葉大学総合安全衛生管理機構（カウンセラー） 法政大学・大学院 兼任講師・臨床心理士・公認心理士</p> <p>【研修】</p> <p>～始めに～</p> <p>○男性脳・女性脳の違い</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・心理学的には、性差はない。</li> <li>・心は、男性女性ではなく個人差としてとらえ一人ずつみんな違うものであり、男性女性だから後付けである。</li> <li>・それぞれの差を個人差と考え、価値観、習慣などが違う色々な人の集まりの中でどのようにリーダーシップを発揮するか考えていきたい。</li> </ul> <p>0. まずは、振り返ってみよう</p> <p>チェックリスト ～リーダーとしてのチェックリスト～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・①～⑧（資料参照）の内容を振り返りながら、気づいていく。</li> </ul> <p>1. 心の「理（ことわり）」を理解する</p> <p>①自尊心 / 承認欲求</p> <p>○自尊心について セルフ・エスティームとプライド</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セルフ・エスティーム・・・自分にとっての自分・自分自身を尊重する・自尊感情</li> <li>・プライド・・・・・・・・他者にとっての自分</li> <li>・プライドが高くなると、人間関係が難しくなるのでセルフ・エスティームを大切に育てていく。</li> </ul> <p>○承認欲求について ～マズロー（Maslow, A. H. 1908 - 1970）資料参照～</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人間は足りないものを満たすために生きているのではなく、欠乏動機（生理的欲求→安全の欲求→所属と愛情の欲求→承認の欲求）が順番に満たされて、初めて存在動機（自己実現の欲求）の存在する・認めてもらいたいという事を大事にするのである。</li> </ul> <p>②発達（成長）は経験を通してのみ成される</p> <p>○発達課題</p> <p>○人それぞれのペース、方法、タイミングがある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもは安心できる関係・環境があって育つ。大人も同じである。</li> <li>・自分の経験を通して、自分で気づくことが変化につながる。</li> </ul>					

- ・課題の分離をすることで自分の役割を確認する。

### ③人間関係は「感情」によるものである。

#### ○自己受容＝他者受容

- ・自分自身が安心できる人になる。ゆったりできること。元気に過ごせること。
- ・相手を変えようとしてはいけない。相手を理解することが大切。
- ・困った人は困っている人なので、一緒により添ってみる。

#### ○ラミーリング

- ・相手を信頼すると相手が信頼できる人に値する人になろうとする。
- ・フィードバック・・・相手を認め、一緒に喜んだりする。褒めるばかりでは、褒めてもらうために行動してしまうので褒めるよりは認めよう。

## 2. よい関係を作るための考え方 (資料参照)

先生方は友だち関係ではない。仕事のために協力できる仲間であることをどれくらい理解しているか。

- ・価値観が違うのは当然のこと。「ずれ」を感じたら確認をし、“真ん中”のところで考え今園にとって、子どもたちにとって保護者にとって何が大切か考えていく。

#### ○言葉不足に気をつけよう

- ・～してください。と結論だけではなく、なぜそうして欲しいのかも一緒に伝えていく。

## 3. 相手を大切にしたかかわり

職場の人間関係の目的は、「相手の問題を指摘する」ことではなく「成長・向上」

- ・目的を明確にし、共有する。まず管理職が実践する。

### ①相手の感情（どのように感じるか）をイメージする

- ・相手の気持ちなど考えながらイメージする。

### ②プラスの面を伝える

- ・肯定的な部分を伝えてく。

### ③プラスの面を伝えた後で、提案する

- ・自分の頑張りを認めてくれる人の提案は受け取ってもらいやすくなる。

### ④注意を与えるときには「相手」ではなく「相手の行動」に対して言う

- ・受容し気持ちを受け止め「ずれ」があれば聞き、“真ん中”のところで話し合う。

### ⑤肯定的な表現で、具体的な方法を伝える

- ・「～しないで」ではなく相手が行動に移しやすい方法で伝える。

### ⑥私メッセージで伝える

- ・あなたメッセージは上から目線になり、素直に受け止めてもらえない。

### ⑦要求ではなく依頼する

### ⑧最後は笑顔で終える

- ・最後に目が合わなかったり、笑顔でなかったりしたら不安に思う。最後のイメージが印象に残るので笑顔で終わるようにする。

## 4. 援助的リーダーシップのすすめ

### ①リーダーの信頼感は何によってもたらされるか

#### ○職員の自己肯定感に目配りをした接し方

- ・職員も子どもも保護者もよく見てくれていると思うと信頼感がでる。
- ・ダメを指摘されるより頑張った部分を認められると信頼感に繋がる。

#### ○変化できるリーダーであること

- ・変化してくれていると分かると信頼感に繋がる。

### ②職員のモチベーションをアップする ～「管理」から「促進」へ～

○職場のモチベーションを維持するための基本条件是情報共有である

- ・働き方が違う中で全員に情報が共有できているか。
- ・情報共有を丁寧にする事でモチベーションを維持していくことができる。

○メンバーが自発的であるためのチームづくり

- ・ミーティングの目的は士気を高めること。

③リーダーは「管理」ではなく「促進者」になる

○「仕切る役割」から「ソリューション（具体的な問題解決）」へ

- ・今できることは何か。今大切なことは何かを具体的に言葉にして、お互いに共有することでみんなを「促進」することに繋がる。

○「弱み中心アプローチ」から「強み中心アプローチ」

- ・うまくいっている部分をフィードバックしてそのあと弱みの部分を伝える。

○「経験⇒そこから学ぶ⇒成長」の視点をもつ

- ・成功・失敗を経験し助けてもらったり助けたりすることで成長する。

○大事なことは「意味づけ」

- ・本人の成長にとってプラスになることを明確に伝える。

○「成長」と「成功」の度合いを高めるためには、失敗したことを検討することより、成功や上手くいったことを振り返る方が格段に効果はある。

- ・うまくいった事を言葉にするとより成長に繋がる。

④話し合いや助言の際は、目的を明確にしておく

- ・先生方は友だち関係や家族関係ではない。仕事のために協力できる関係での距離感が大切である。
- ・目的を明確にし、“真ん中”に話をもどすことが大切である。

## 5. まとめ ～今できること・大切なこと～

- ・援助的リーダーシップを発揮するには、リーダー自身が癒されていることが大切。
- ・自分自身が元気であることができる時間や場所を確保することが大切。
- ・余裕があれば周りのことを感じ取ることができる。

### 【質疑応答】

(質問) 承認欲求のピラミッドで生理的欲求から順番に欲求が満たされていくと言われたが急に安全の欲求にはならないのか。

<回答> 人間は欠乏動機が順番に満たされ、それが積み重なってこそ存在動機（自己実現の欲求）を満たすために生きていると考えられている。

(質問) 「ずれ」を確認するのは大切。しかし歩み寄れないときはどうすればよいか。

<回答> ・譲れない部分を明確にして、子どものことを考えながら“真ん中”のところで考える。丁寧に話し合い折り合いがつくのではないかな。

- ・共有できている部分の思いが同じ部分の話をすればよい方法を提案できるのではないかな。

- ・感情的になっている時は話を聞く。タイミングをずらし様子を見る。

《感想》リーダーとして、出来ているなと思うところを確認できて良かった。

### 【会長・部会長挨拶】

### 【意見交換会】

3人から4人で今日のことについて意見を交換する。

### 【閉会】

令和7年1月30日（木）施設長部会研修会を行いました。

研修内容：「援助的リーダーシップのすすめ～チームワークを育てるかかわり～」

講師：大竹 直子氏

千葉大学総合安全衛生管理機構（カウンセラー）

法政大学・大学院 兼任講師・臨床心理士・公認心理士

研修では、

○心の「理（ことわり）」理解する ○よい関係を作るための考え方

○相手を大切にしたかかわり ○援助的リーダーシップのすすめ などチームワークを育てるには相手を受け入れ、理解していくことや“ずれ”を感じたら目的を明確にし、話し合うことが大切であることを再認識することができました。また、自分自身が元気になる環境と時間を確保することや癒されていることが大切であり、余裕ができることで周りの様々なことに気づけることも学ぶことができました。優しい気持ちになれる良い研修でした。職場だけでなく日々の生活の中でも取り入れていきたいと思いました。

