

園内研修と会議が劇的に変わる

保育ファシリテーション

鈴木健史／著

矢藤誠慈郎／解説





はじめに

近年、保育現場では、保育の質の確保・向上が求められるようになりました。そのため、保育者一人ひとりが専門性向上に努めるだけでなく、園内研修や会議を通して、チームや組織として保育の質の確保・向上に取り組む必要があります。しかし、園内研修や会議を参加型・対話型に変えたとしても、職員の積極的な発言がない、あるいは発言することができても、議論を深め納得感のある結論を出し、保育実践につなげていくことが難しいと感じている方も多いのではないのでしょうか。

本書では、園内研修や会議を劇的に変えることができるファシリテーションの手法を、図や具体例を用いてできるだけわかりやすく解説をしました。また、手法を支えるファシリテーションのマインド（基本の考え方）についてもふれています。マインドを理解することで、リーダーシップのあり方や組織づくりにもファシリテーションを応用することができるのではないかと思います。本書が、さらなる保育の質の確保・向上の一助となれば幸いです。

本書の執筆にあたっては多くの方に支えていただきました。ご多用中、解説をお引き受けいただいた和洋女子大学の矢藤誠慈郎先生をはじめ、本書の執筆の過程に寄り添っていただいたフレール館の編集部の皆様、素敵なイラストを描いていただいたイラストレーターのYuzuko様、また、本書の趣旨を理解し、快くご協力いただきました社会福祉法人清遊の家 うらら保育園の先生方、社会福祉法人龍美 南つくし野保育園の先生方と、取材をしていただいた、こんぺいとぷらねっと様に感謝いたします。

鈴木健史



Contents

はじめに … 2

明日の保育をより充実させるために
園内研修と会議を変えよう！ … 4

Part1 保育ファシリテーションを始めよう

- ① 対話と関係性の向上を促すファシリテーション … 6
- ② コンテントとプロセス … 6
- ③ 保育の質向上のための関係づくり … 7
- ④ 不必要な懸念を抱かない関係性 … 9
- ⑤ 付箋と模造紙を活用した対話 … 9
- ⑥ 自己開示とフィードバック … 11
- ⑦ コミュニケーションの機会としての研修と会議 … 12
- ⑧ 学び方を学ぶ … 13

解説：園内研修を深めるために① … 14

Part2 話し合いのための手法

- ① 起承転結の流れでつくる研修と進行表の活用 … 16
- ② アイスブレイクとチェックイン … 23
- ③ フレームワークを活用した議論の積み重ね … 31
- ④ KJ法を活用した多様な意見のまとめ方 … 38
- ⑤ ポジティブ (AI) アプローチによる思いの共有 … 43
- ⑥ 園外研修内容を共有するジグソー法 … 47
- ⑦ 多様なものの見方をつなげるワールド・カフェ … 52
- ⑧ 対話の基本である傾聴の姿勢が身につく質問会議 … 56

解説：園内研修を深めるために② … 58

Part3 やってみよう！ シーンごとの ファシリテーション

- シーン① 連絡会議のファシリテーション … 60
- シーン② 意思決定を要する職員会議のファシリテーション … 64
- シーン③ 園内研修のファシリテーション … 68
- シーン④ 保護者懇談会のファシリテーション … 73

解説：園内研修を深めるために③ … 78

明日の保育をより充実させるために 園内研修と会議を変えよう！

保育の質の確保・向上のために欠かせない園内研修や会議。
あなたが考える理想の研修・会議とはどのようなものでしょうか。
保育ファシリテーション*を取り入れて、だれもが認め合い、
高め合える研修・会議を始めましょう。



* 保育現場においてファシリテーションのスキルとマインドを用いることを、
本書では「保育ファシリテーション」と呼んでいます。

Part1



保育ファシリテーションを 始めよう

保育の質の確保・向上のために、
様々な職員が立場に関係なく率直に発言し、
主体性や創造性を発揮することのできるような
対話の場づくりが求められます。

ファシリテーション（facilitation）とは
「促進する」とか、「容易にする」という意味です。
ファシリテーションを保育現場に導入することは、
園内研修や会議の質が向上するだけでなく、
自律的な組織・チームづくりにもつながります。

Part1では、ファシリテーションの
基本的な考え方について解説します。



1

対話と関係性の向上を促す ファシリテーション

保育現場では一人ひとりの専門性の向上とともに、園として保育の質を向上し続けていくことが求められています。しかし、多くの会議や園内研修を実施していても、十分に保育実践を振り返り、積み重ねていくことが難しいと感じている方も多いのではないのでしょうか。

多くの職員が集まる貴重な機会である園内研修や会議を、効果的で意義のある時間にするために、ファシリテーションの手法や考え方をを用いることができます。ファシリテーションは「促進する」とか「容易にする」と訳されます。促進するのは①チームや組織の目的達成と、②関係性の向上です。最近では特に、学び手である職員が主体となり、当事者意識をもって取り組むことができる参加・対話型の園内研修が注目されており、その要となるファシリテーションの活用に関心が高

まっています。

園内研修における「チームや組織の目的達成」とは、研修において設定したねらいを達成することです。ねらいとは、「研修を通じて期待する成長や変化」です。例えば、「エピソードを語り合うことを通して、保育実践を振り返る」「より安全・安心な保育の環境のために、健康・衛生について理解を深める」などのように、わかりやすい文章で表現します。そして研修が始まったら、参加者に研修のねらいを伝え、研修の着地点を全員で共有します。参加・対話型の研修では途中で話が脇道にそれることがよくありますが、最初に着地点を参加者全員で共有しておけば、一人ひとりがそれを意識し、チームや組織として目的を達成しようとする動きが生まれます。

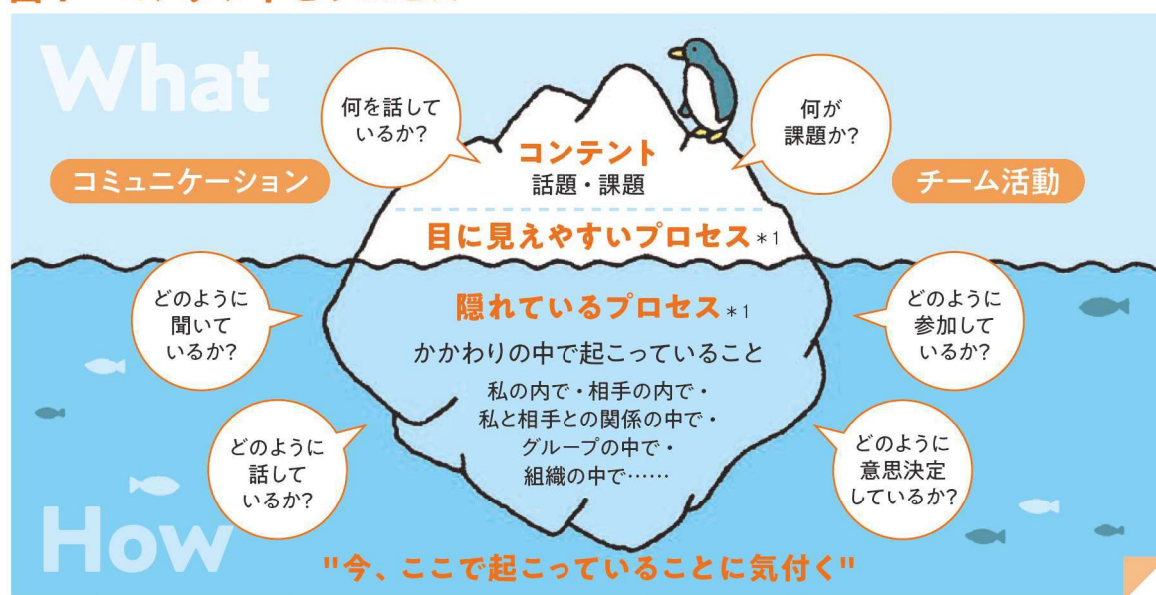
2

コンテンツとプロセス

さて、園内研修や会議においてファシリテーションを担う人を、ファシリテーターと呼びます。ファシリテーターは、ファシリテーションの技術や考え方をを用いて、①チームや組織の目的達成と②関係性の向上を促進しますが、そのためにはまず、目の前の集団において今何が起

きているのかを正しく捉える必要があります。その際には、コンテンツとプロセスという2つの側面で起こっていることを捉えます。図1をご覧ください。これは冰山図と呼ばれています。研修や会議の参加者が、船に乗って冰山を眺めていると想像してください。水面の上に出て

図1 コンテンツとプロセス



日本体験学習研究所HP「体験学習の基礎を学ぶ」を基に作成

いる部分はコンテンツで、園内研修のテーマや会議の議題(話題・課題)です。船上からコンテンツの部分は全員が眺めることができます。つまり園内研修におけるテーマや会議の議題(What)は参加者全員が意識して取り組むことができます。

一方、プロセスは主に水面下にあるため、見えづらく意識されにくくなります。プロセスとは、かかわりの中で起こっていることです。例えば、一人ひとりがどのように話しているか、どのように聞いて

ているか、といった参加者のコミュニケーションの様子、話し合いにおける意思決定のされ方や、参加者集団の雰囲気などです(How)。コンテンツと同時進行でプロセスは起こっています。コンテンツだけに目を向けるのではなく、見えにくいプロセスを捉え、両方を促進しようとする態度が、ファシリテーターには求められます。なぜならプロセスは、研修や会議の結果や成果の質にも大きく影響するからです。

3 保育の質向上のための関係づくり

集団内に信頼関係が築けていない場合、立場に関係なく互いに率直に伝え合い聴き合う「対話」が起こることは期待でき

ません。「対話」とは、勝ち負けを決める討論ではなく、自分を伝え、相手を理解しようとする試みです。対話によって

*1 「目に見えやすいプロセス」とは、個々のメンバーの表情や意思決定の仕方など、目で見て捉えやすいプロセスです。一方、「隠れているプロセス」とは、主にメンバーの内面で起こっていることや、関係性の中で起こっている観察が難しいプロセスのことです。