

## <リーダーC 分散会> 「意識の低いリーダーに目標を持たせる方法」

### 【グループA】

#### 意識が低いリーダーとは？

- ・場の雰囲気悪くする。(私語など)
- ・活動に対する意欲がない。(ズル休みなど)
- ・名前だけ、登録だけしかしていないリーダー。
- ・話に入っていない、黙って聞いているだけ。(黙り込んで側だけに問題があるのか?)
- ・自分の持っている仕事に対する意識、責任がない。

#### 意識が高いリーダーとは？

- ・場を清めるために影で働いている人。
- ・行動を先読みして行動する。
- ・小、中学生の立場に立って、同じ目線で活動する。
- ・疲れとか見せずに笑顔。

#### 意識の低いリーダーはどこから？

- ・先輩達の気の緩み等を見て真似をする。
- ・リーダー同士が変に仲良くなりすぎている。(プライベートとの区別がつけられない)
- ・現在の価値観の違い。
- ・自分の立場を都合よく使っている。  
(リーダーの中では、その他大勢のリーダー、子供達の前ではちょっと上だから偉い、みたいな誤解がある。)
- ・家庭環境も関わっているのでは。
- ・自分のラクさを考えている人が多い。 活動が楽しくない。
- ・リーダー会に楽しさばかりを求める。
- ・指導者に入れて言われたから、または友達がいるから入った。
- ・活動会場が遠い。
- ・会議の雰囲気の重たさ、経験者が出しているオーラについていけない。  
(年上がもっと空気作りをする。)
- ・上に立っている人についていきづらい。

## 【グループB】

### 【それぞれの単位団の問題点】

- ・引っぱっていかないと参加しない。
- ・経験の少ない=意識の低い。
- ・経験の差は大きい。
- ・リーダー会が好きか？嫌いかな？
- ・意識の持ち方。

### 【どうしてリーダーをしに来たのか？】

- 福島県・人数が集まらない
- 栃木県・学年の偏りがあって  
どういう風に下の子を見るか？
- 東京都・リーダー会に対して、  
どこの県も人数不足。
- 鹿児島県・たくさんの人が入っても  
たくさんの人がやめていく。
- 三重県・ドイツに行くためにリーダーに入る、  
入ってきた子の意識。
- 徳島県・楽しませてあげる。

### 【三重県の改善】

- ・くり返しをしないために下の子に伝える。(ドイツ)同じ目標を持っていても意識の違いで変わることができる。

### 【年齢差の違い】

- ・下の子を無理やりではなく上手に意識を持っていかせる。
- ・年の差はあるけどそれを感じさせない。(仲良し)
- ・自分達から(先輩と)楽しくしゃべりかけたりする。(歩み寄り)
- ・敬語は使わないようにする。
- ・(仕事や役割を)任せてみて実践させ、失敗しても褒めてあげる。(最初は)
- ・頼りあい、信頼関係を築き、憧れを持たず事。

### 【まとめ】

- ・目標を持たせる方法。
- ・リーダー会において自分の居場所を見つけてあげる。

## 全体討議 問題点

### チームA

- ・私語、ズル休みで活動しない、話し合いで話を聞いているのみや責任感がない等。
- 原因として、先輩達の気のゆるみやプライベートとの区別、リーダーの立場を間違えてとらえていて、楽な方向しか考えず、リーダー会の雰囲気作りが出来ていない。

## チーム B

- ・意識が低いのは経験が少ないからであり、年齢差があると（コミュニケーションがとれない）つまらないのでやめる。正直にリーダーが好きなのか？嫌いなのか？ドイツには行けたらいいやぐらいの考えを持つリーダーが問題である。

## A・Bの共通点

- ・年齢差によりコミュニケーションがとれない。リーダー会が好きなのか、嫌いなのか、責任感がなく、雰囲気作り（やらされてる感）がある。
- （プログラムをやらせてみて、失敗しても成長するし、投げ出しても上のリーダーがフォローするなど一人一人と向き合うことが大事になってくる。）

< どのようにして目標を立ててきたか？ >

### 【意識の低いリーダーに目標を持たせる方法】

コミュニケーションがとれない とれるようにする。

- ・リーダー同士の交流会をしたり、上が下と仲良くし、上が下の立場になってあげる。
- ・仲が良い者同士を離したり、新しい子達が入れる雰囲気づくりをする。

リーダー会が好きか嫌いか 好きになるには？

- ・参加している意識を持たせる。
- ・先輩のアドバイスでがんばれる。
- ・他県の友達と交流、同世代を増やし1人1人の居場所をつくる。

責任感がない 逃げ道を与えない。

- ・居場所を作り役を任せ、それを影で支えてあげる。何事も経験することが大切。

雰囲気づくり（やらされてる感） 活動をし達成感に変えればいい。

- ・声かけをする（お疲れなど）ただし怒る時はそっと、褒める時は素直に褒めてあげる。
- ・ある程度のプログラム作りなどリーダー同士の連帯感を作る。
- ・質問されてすぐに答えられるように準備しておく。

、 、 、 の問題改善の事が大前提でありその上で目標を達成させるには？

- ・自分だけの専門分野をつくる。
- ・なるべく大きな目標と理想のリーダー像、現在克服すべき目標を行事の初めに持つ。
- ・終わった後出来たかどうかのチェック、出来なかったら次頑張る。
- ・他県の視察（同年代の子たちを見る）は、刺激になる。