

ワークショップ型の園内研修で 同僚性を育む

「いつもの会議」から一歩抜け出し、「気軽にまじめな話をする場」を設けることで、同僚の先生たちが「多彩な同志」であることを認め合い、支え合うような関係をつくっていきませんか。同僚性を育む研修法をご紹介します。

こんな園にお勧め!

- 保育者同士のコミュニケーションを活発にしたい
- 目的や目標、ビジョンをしっかりと共有したい
- 保育者の仕事に誇りをもって、いきいき働いてほしい
- 自ら考え、行動するチームをつくりたい
- 楽しく協力しながら保育をつくっていく園にしたい



編集部より 保育者としての原点を語り合い、チームの一体感を高める

前号の2014年夏号第2特集では、「先生同士の同僚性」を取り上げました。記事の中で、広島大学の中坪史典先生は、ふだんの業務で忙しいからこそ、「育ち合える人間関係をつくるためには、一人ひとりの自己開示が大切」と提案されています。しかし、同僚の先生がたと、保育への思いを十分に語ったり、課題に感じていることを率直に語る機会は限られているのではないのでしょうか。日々の保育に忙しくても、それが自分が大切にしたい原点や子どもの身につけたい力につながるならば、それが無駄に忙しいとは感じないでしょう。しかし、そうした自分の思いや保育の意義を確認する機会がないために、日々、多忙感だけが募っている先生もいるのではないのでしょうか。

また、小誌での取材を通して、保育者同士の一体感が以前よりも感じられないことを、課題に挙げる先生が少なくありませんでした。組織の風土改革を専門とし、ベネッセ教育総合研究所が小中高の学校の先生を対象に行ったワークショップ「Teachers' cafe」(*1)の企画・運営に携わっている株式会社もくてきの與良昌浩氏によると、チームとしての人間関係は、右図のような5段階のレベルで示されると言います。強い集団は共通の目的

をもっています。それが同僚性やチームワークを生み、悩みを相談したり、助け合ったりする風土をつくっていくのではないのでしょうか。

今回、與良氏の協力を得て、園内のできるワークショップ型の研修法を考えました。この方法は、3人以上集まれば行えます。最初は同じ課題意識をもっている仲間と始めて、その効果を感じたら仲間を増やし、徐々に園内に広げてみてはいかがでしょうか。研修は2回分で設定していますが、園の状況に応じて、1回目のみ行ったり、メンバーを変えて2~3回行ったりしても、職場の雰囲気によりよく変わっていくでしょう。

先生がたとの関係は 次のどのレベルにありますか。

- レベル1 顔を知っている
- レベル2 気軽に会話できる
- レベル3 真剣に悩みを話せる
- レベル4 共通の目的をもっている
- レベル5 共通の目的に向かって相互支援している

*1 Teachers' cafe 当日の様子については、Teachers' cafe ウェブサイトをご覧ください。http://berd.benesse.jp/tcafe/

ワークショップ型園内研修の方法

1 回目 関係性を深める ▶ 時間のめやす 60分

・今回の例では、4人参加で60分に収まるように設定しました。時間はめやすとして、参加人数や使える時間に応じて調整してください。

◎保育者として日々どんな課題を感じているのか。1回目は、各人の思いや考えを存分に発散させ、互いのことを深く知り合います。安心して話すことのできる関係性をつくることで、2回目の議論や普段の会議が活性化していきます。

- ・3~4人ずつのグループをつくります。少人数の方が、一人ひとりが話す時間を多く確保でき、自分の思いをしっかりと語れます。議論ではなく、「対話」を心がけます。
- ・ファシリテーター(進行役)を決めましょう。全員が思いを発散させるためにも、進行の管理は重要です。
- ・用意するもの…タイマー、メモ用紙を2枚×人数分

1 目的の共有、ルールの確認 5分

- ◎今回のワークショップの目的を共有します。
例:「応援し合えるヨコの関係をつくるために、まず自分自身のことや今思っていることを語り合ってみましょう」
- ◎話し合いのルール「ワークショップで大切にしたいこと」(右図)を確認します。

ファシリテーターのポイント

- ・「ワークショップで大切なこと」をしっかりと伝えましょう。安心して話せる場ができれば、ふだんは話さないことも話しやすくなります。

2 自分を語る 1人8分×人数

- ◎自分が思っていることを好きなように語ります。とにかく思いつくままに話し出すことで、自分の考えや思いが整理されていくこともあります。
- ◎8分間は、話す人が主人公になる時間です。語り終わったら、聴いている人は質問をしたり、感想を伝えたりしましょう。
ジブンガタリ(*2) > どうして保育者になったの? 保育者になってうれしかったこと、失敗は?
モヤモヤガタリ > 保育をする中で感じるモヤモヤ(違和感・疑問)は?
ミライガタリ > 子どもたちにどうなってほしい? どんな保育者になりたい?

ファシリテーターのポイント

- ・時間が来たら話を終え、全員で拍手をするように促します。
- ・モヤモヤガタリは、解決しようとせず、共有することを目的にします。

3 気づいたことのシェア 1人2分×人数

- ◎各人の話を聴いて、自分が気づいたこと、学んだことをグループ内で発表し合います。ほかの人の気づきを聴くことで、視野が広がりますし、自分の学びの確認にもなります。

4 今日の気づきを書き留める 5分

- ◎今回のワークショップで自分が気づいたことや学んだことを、メモ用紙に書き留めます。きちんと文字にしてアウトプットすることで、更に気づきが促されます。

5 次回、話し合いたいテーマを挙げる 10分

- ◎次回、みんなと話し合いたいテーマを、一人ひとりメモ用紙に書きます。参加者全員で見せ合います。参加人数が多い場合は、テーマが近い者同士、3~4人のグループをつくり、次回はそのメンバーでグループワークを行います(話し合うテーマ例はP.22参照)。

お疲れ様でした!

ワークショップで大切にしたいこと

- 1 自分の感じていることを素直に話すが感じていることにより・悪いや正解はない!
- 2 相手の話を真剣に聴く 好奇心の矢印を相手に向けよう!
- 3 評価・否定・批判はしない 合いの手、うなずき、笑顔、大歓迎!
- 4 同じ目線で一緒に悩み、考える!
- 5 ここでの話を他人に言ったり、偏見をもったりしない!

思うままにジブンガタリをすることがポイント!



3~4人で車座になれば
フランクな雰囲気に

時間が長めに取れるなら

- ◎参加人数が多く、ワークショップの時間を90分、120分と確保できたら、「ジブンガタリ」「モヤモヤガタリ」「ミライガタリ」を、グループを替えながら行ってよいでしょう。より多くの人の思いを共有できますし、1人5分ずつでもテーマごとに話すことによって、思いを深められます。

例:「ジブンガタリ」(5分) → グループ替え → 「モヤモヤガタリ」(5分) → グループ替え → 「ミライガタリ」(5分)

*2 「ジブンガタリ」は、(株)スコラ・コンサルトの登録商標です。

2回目 課題解決への意欲を高める ▶ 時間のめやす 60分

◎2回目は、1回目で見いだしたテーマについて議論します。テーマに対する一人ひとりの思いを発散させ、みんなの思いを束ねていくことで、目的を共有し、課題解決への意欲を高めていきます。

- 1回目の最後に、話し合いたいテーマをつかったグループで集まります。
- ファシリテーター（進行役）を決めます。発言していない人がいたら、話すように促す配慮が必要です。
- 用意するもの…タイマー、模造紙（またはホワイトボード）×グループ分、メモ用紙×人数分

1 目的の共有、ルールの確認 5分

- ◎今回のワークショップの目的を説明します。
例：「今回は、前回出てきたテーマについて議論を深め、これからしたいことについて目線を合わせたいと思います」
 - ◎「ワークショップで大切にしたいこと」（P.21 参照）を伝えます。
- ファシリテーターのポイント**
- 「ワークショップで大切にしたいこと」は1回目と同じです。同じことだからと省略せずに、再度伝え、話しやすい雰囲気をつくるのが重要です。

2 テーマについて現状を共有する 発散 15分

- ◎各人がテーマについて思っていることを自由に話しましょう。それぞれの思いなので、ばらばらでも構いません。模造紙などに書いていきます。
 - ◎要望や期待、不満なども出てきますが、現状を共有することが目的です。事実と意見をわけ、また、他の人の発言を否定しないようにしましょう。
- ファシリテーターのポイント**
- 発言していない人がいたら、話すよう促してみましょう。ただ、発言したくない場合は、パスも認めましょう。
 - 最初に各人が付せんに考えを書き、貼っていく方法でもよいでしょう。

3 テーマについて、ありたい姿を話し合う 発散 15分

- ◎現状を共有した後は、テーマについて、どうあったらよいのか考えを出し合います。理想でも、期待でも、実現が難しそうなことでも、思っていることは発言してみましょう。

4 話し合ったポイントを言葉にまとめる 収束 10分

- ◎ありたい姿に近づくために重要だと思ふポイントをまとめます。絞り切れなければ、仮で決めても構いません。テーマに対してなるべく端的に言い表せるように、グループでまとめていきます。

5 全体で話し合ったことを共有する 発散 10分

- ◎グループが複数ある場合は、各グループで話し合った内容を全体で発表し、共有します。模造紙などを見せながら発表するとよいでしょう。

6 これからやってみたいことを書く 収束 5分

- ◎今回のワークショップで自分が学んだこと、テーマについて今後、自分でやってみたいことを文字で書き留めます。今回のワークショップで得たもの、思いを大切にしましょう。

お疲れ様でした！

話し合うテーマ例

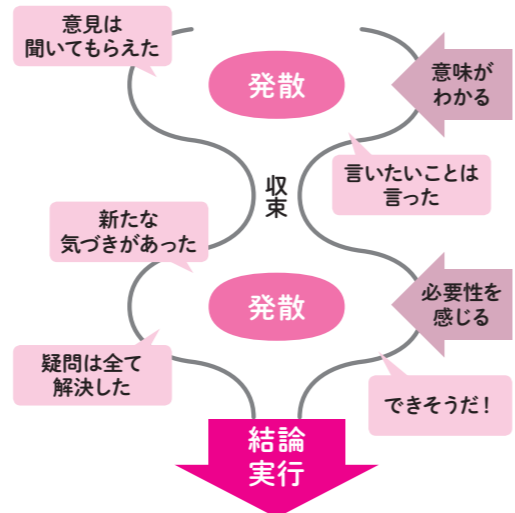
- ◎遊びの環境構成
- ◎保護者との関係のあり方
- ◎子どもに身につけてほしい力

考えは模造紙に
どんどん書き留めます



いたずら書きOK。
遊び心をもって！

各人の思いを発散することが
実行へのエネルギーとなる！



プロのファシリテーターが語る

楽しく、まじめに対話する場を通して 課題解決や未来創造に自ら動き出せるように



株式会社もくてき代表取締役、
株式会社スコラ・コンサルト プロセスデザイナー **奥良昌浩**

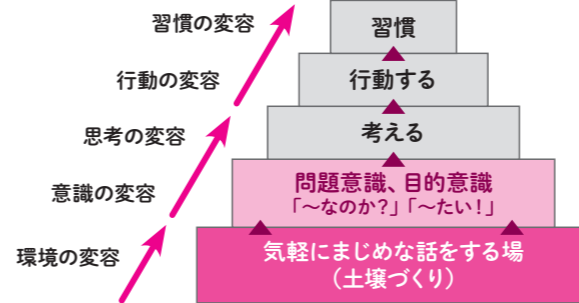
課題がありつつも一歩踏み出すことで変化が生まれる

私は、組織の風土改革を支援する仕事をしています。これまでいくつもの園や学校を訪れ、先生がたの研修や生徒たちのワークショップに携わってきました。そこで感じたのは、園や学校の組織も、職場として抱えている課題は企業と同じということです。ただ、先生がたは、職業としてこうあるべきという社会的な期待も大きく、また先生自身の理想も高いため、なかなか本音を話づらいという環境があるのではないのでしょうか。

2013年度行った Teachers' cafe では、「意識の高い先生が集まり、校種や立場が関係のない特別な環境だから、参加者は自由に話せる」という声が聞かれました。確かにその通りです。同じ手法を自分の園や学校で行うことは難しいと思うのは当然です。しかし、実際には、隣の人でも自分のことを語り合う機会は少なく、このようなワークショップを通して初めて「そんなことを考えていたんだ」と驚かれる場面を数多く見てきました。

うまくいかないかもしれない。でも、そうした課題意識

問題意識や目的意識は進化のエンジン！



話し合いによって、問題意識や目的意識が動き出すと、必要な情報や経験がまわりつくようになり、その意味や価値も変わっていく。課題について考えるようになり、次第に行動の変化にも結びつく。

をもちつつも、まずは実践してみる事が大切だと考えています。失敗したら次の方法を考える、うまくいったら繰り返してやってみる。何かをやり、積み重ねることで、園や学校という組織も確実に変化していきます。

1回目のワークショップでは、同僚性を育むことに注力し、安心して話せる環境をつくる工夫をしています。最初に行う「ジブンガタリ」では自分のことを話すので、聞き手は批判のしようがありません。そうすることで、「自分を受け入れてくれる」という感覚をつくっているのです。更に、思いや悩みを共有することで、人は心の距離が縮まります。そうして人のつながりの質を変えていくのです。

結論に納得して力を尽くすための対話

2回目のワークショップは、課題認識とありたい姿を共有することに注力しています。解決策はその糸口が見つかればよい、くらしい気持ちで話し合うのがポイントです。なぜならば、一度思いを発散させておくことで、決定事項に対して、たとえ自分の考えが反映されていなくても納得し、その実行に力を尽くせるからです(P.22 右下図)。一見、生産性のないワークショップでも、一人ひとりの意欲を高めるためには効果的なのです。

発散の過程では、混沌や混乱が見られるかもしれません。それは、収束への過程のひとつとして必要ととらえてください。「言いたいことを言い、疑問を解消し、新たな気づきを得て、結果的に課題解決へと自ら動き出す」そうしたワークショップの目的を、最初に説明するとよいでしょう。

ワークショップ型の学びは、大学の授業や企業の研修で盛んに取り入れられており、子どもたちが今後経験していく学びの形態のひとつです。先生としてそうした新しい学びを体験するという意味でも、このワークショップ型の研修をぜひ取り入れてみてください。

実践レポートをお寄せください！ 応募者から抽選で100名様に書籍をプレゼント

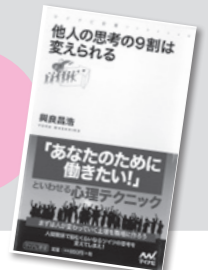
園内でワークショップ形式の研修をどのように行ったのか、ご報告をお待ちしております。ご報告をいただいた方の中から抽選で100名様に、Teachers' cafe の監修をする奥良昌浩氏の最新著書『他人の思考の9割は変えられる』（マイナビ新書）をプレゼントいたします。ご応募は、ベネッセ教育総合研究所のウェブサイトからお願いします。

<http://berd.benesse.jp/tcafe/>

Teachers' cafe ベネッセ で 検索

締め切り
2015年1月9日(金)着

より詳しい
考え方や
手法が満載！



* 『これからの幼児教育』『VIEW21』小学版・中学版へのご応募から抽選で100名様にプレゼントいたします。
* 当選者の発表は商品の発送をもって代えさせていただきます（お届けは2015年2月上旬を予定）。
* 商品のお届けは、応募された方の勤務園宛となります。ご自宅への発送はいたしかねますのでご了承ください。